


 <p><b>Indeportes</b>   CAUCA</p>	<p><b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS</b></p>		
<p>FECHA: 2017/05/18</p>	<p>CODIGO: GER-REG-04</p>	<p>VERSION: 01</p>	<p>PAGINA: 1 de 27</p>

**INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES DEL CAUCA  
INDEPORTES CAUCA**

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS**

**VIGENCIA 2021**

 <p><b>Indeportes CAUCA</b></p>	<p align="center"><b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS</b></p>		
<p>FECHA: 2017/05/18</p>	<p>CODIGO: GER-REG-04</p>	<p>VERSION: 01</p>	<p>PAGINA: 2 de 27</p>

## PRESENTACIÓN



El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2021 del Instituto Departamental de Deportes del Cauca – INDEPORTES CAUCA, hace referencia al estado de satisfacción que logra el servidor en el ejercicio de sus funciones, producto de un ambiente laboral agradable y del reconocimiento de su trabajo, lo cual repercute en el ambiente familiar y social.

Un cambio de este tipo es factor clave para que las acciones que se implementen a partir de este plan, se desarrollen con eficiencia e impacten no solo al servidor sino a sus familias.

Un servidor feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta se refleja en la calidad y eficiencia de su labor.

Es por esta razón, que es indispensable contar con una actitud ganadora y entusiasta por parte de cada líder de proceso, orientado a afianzar entre los funcionarios y prestadores de servicios a cargo, los valores y principios institucionales, también para modificar comportamientos a través de hábitos distintos y encauzados a mejorar la productividad y la satisfacción del servidor con su trabajo y con el Instituto.

  
**OLIVER CARABAL BANGUERO**  
 Gerente

 <p><b>Indeportes</b> ICAUCA</p>	<p><b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS</b></p>		
FECHA: 2017/05/18	CODIGO: GER-REG-04	VERSION: 01	PAGINA: 3 de 27

## Contenido

<b>0. INTRODUCCIÓN</b> .....	5
<b>1. MARCO NORMATIVO</b> .....	6
<b>2. MARCO TEÓRICO</b> .....	12
<b>2.1. Bienestar social</b> .....	12
<b>2.2. Incentivos</b> .....	12
<b>2.2.1. Incentivos Pecuniarios</b> .....	12
<b>2.2.2. Incentivos no Pecuniarios</b> .....	12
<b>2.3. Calidad de Vida Laboral</b> .....	12
<b>2.4. Clima Laboral</b> .....	13
<b>2.5. Valor público</b> .....	13
<b>2.6. Desvinculación Laboral Asistida</b> .....	13
<b>3. DIAGNOSTICO</b> .....	14
<b>4. OBJETIVOS</b> .....	18
<b>4.1. Objetivo General</b> .....	18
<b>4.2. Objetivos Específicos</b> .....	18
<b>5. ALCANCE</b> .....	19
<b>6. POLÍTICA DE BIENESTAR SOCIAL</b> .....	19
<b>6.1. Programa de Recreación y Deportes</b> .....	19
<b>6.2. Programa Medición de Clima Laboral</b> .....	20
<b>6.3. Programa Pre Pensionados</b> .....	20
<b>6.4. Programa de Convivencia Institucional</b> .....	20
<b>6.5. Programa Plan de Incentivos</b> .....	21
<b>6.6. Programa Apoyo Educativo – Capacitaciones</b> .....	21
<b>6.7. Programa Cuidado de la Salud y Seguridad Social</b> .....	22
<b>7. RECURSOS</b> .....	22
<b>8. EJECUCIÓN</b> .....	22
<b>9. SEGUIMIENTO</b> .....	23

Subgerencia Administrativa y Financiera



INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y LA RECREACIÓN DEL CAUCA

gerencia@indeportescauca.gov.co



Carrera 7 N° 7 – 90 Centro, POPAYÁN

Teléfono: (057+2) 8372926 Fax: 8372928

www.indeportescauca.gov.co

 <p><b>Indeportes</b>   CAUCA</p>	<p><b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS</b></p>		
FECHA: 2017/05/18	CODIGO: GER-REG-04	VERSION: 01	PAGINA: 4 de 27

<b>10. METAS E INDICADORES .....</b>	<b>23</b>
<b>11.REGISTRO .....</b>	<b>24</b>
<b>11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES - BIENESTAR SOCIAL ESTIMULOS E INCENTIVOS .....</b>	<b>25</b>
<b>12. PRESUPUESTO.....</b>	<b>26</b>
<b>13. ANEXOS .....</b>	<b>27</b>
<b>14. CONTROL DE CAMBIOS .....</b>	<b>27</b>

 <p><b>Indeportes</b>   CAUCA</p>	<p><b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS</b></p>		
FECHA: 2017/05/18	CODIGO: GER-REG-04	VERSION: 01	PAGINA: 5 de 27

## 0. INTRODUCCIÓN

Basados en la normatividad vigente para la implementación de los Planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades públicas, enmarcado específicamente en el Decreto Ley 1567 de 1998, el cual contiene las normas para la implementación de los planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público y teniendo en cuenta las necesidades y la percepción de los servidores públicos, se desarrollan planes y procesos que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo se establecen los planes que permitan elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad y garanticen un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.



La implementación y desarrollo de los planes de Bienestar deben propiciar espacios y condiciones que favorezcan el nivel de vida laboral y personal, generando en los servidores mayor sentido de pertenencia, compromiso, participación y seguridad laboral, además de contribuir al desarrollo de habilidades y a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la entidad para el ejercicio de su función social.

El Programa de Bienestar Social e Incentivos de INDEPORTES CAUCA para la vigencia 2021 se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos de la alta dirección, el plan estratégico institucional y las expectativas de los servidores públicos, contribuyendo así al cumplimiento de la misión institucional y a fortalecer el clima laboral en la entidad.

Este plan responde, además, a la necesidad de abordar un cambio cultural en cada servidor del Instituto, basado en comportamientos íntegros y coherentes, demostrados en el compromiso y el orgullo de hacer parte de la familia INDEPORTES.

Un cambio de este tipo es factor clave para que las acciones que se implementen a partir de este plan, se desarrollen con eficiencia e impacten no solo al servidor sino a sus familias.

Un servidor feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta se refleja en la calidad y eficiencia de su labor.

 <p><b>Indeportes CAUCA</b></p>	<p><b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS</b></p>		
FECHA: 2017/05/18	CODIGO: GER-REG-04	VERSION: 01	PAGINA: 6 de 27

## 1. MARCO NORMATIVO

El Instituto Departamental de Deportes del Cauca INDEPORTES CAUCA, siendo una entidad pública, de carácter oficial y teniendo en cuenta que dentro de su planta de personal se encuentra personal vinculado como empleados públicos, se hace mención a continuación del marco normativo que rige el funcionamiento de la entidad en los temas relacionados con los incentivos institucionales.

### 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.

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

**Parágrafo 1°.** El cual define: 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 2o.** 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.

Subgerencia Administrativa y Financiera



INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y LA RECREACIÓN DEL CAUCA

gerencia@indeportescauca.gov.co

Carrera 7 N° 7 – 90 Centro, POPAYÁN

Teléfono: (057+2) 8372926 Fax: 8372928

www.indeportescauca.gov.co

 <p><b>Indeportes</b>   CAUCA</p>	<p><b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS</b></p>		
FECHA: 2017/05/18	CODIGO: GER-REG-04	VERSION: 01	PAGINA: 7 de 27

**Artículo 2.2.10.3.** 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 Laborales.

**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.

**Artículo 2.2.10.5.** 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 evaluación de desempeño 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.

**Artículo 2.2.10.6.** Los programas de bienestar responderán a 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 y mayor cubrimiento institucional.

**Artículo 2.2.10.7.** 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 pre pensionados 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.

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS</b>		
FECHA: 2017/05/18	CODIGO: GER-REG-04	VERSION: 01	PAGINA: 8 de 27

**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.

**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.

**Artículo 2.2.10.9.** El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en el 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.



**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.

**Artículo 2.2.10.10.** 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 Publica se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el Decreto 1085. 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.

**Artículo 2.2.10.11.** Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de 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 Decreto 1085.



 <p><b>Indeportes</b> CAUCA</p>	<p><b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS</b></p>		
FECHA: 2017/05/18	CODIGO: GER-REG-04	VERSION: 01	PAGINA: 9 de 27

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.

**Artículo 2.2.10.12.** 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.

**Artículo 2.2.10.13.** 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.

**Artículo 2.2.10.14.** 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.

**Artículo 2.2.10.15.** 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 calificación. 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.

Subgerencia Administrativa y Financiera



INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y LA RECREACIÓN DEL CAUCA

gerencia@indeportescauca.gov.co

Carrera 7 N° 7 – 90 Centro, POPAYÁN

Teléfono: (057+2) 8372926 Fax: 8372928

www.indeportescauca.gov.co

 <p><b>Indeportes</b> ICAUCA</p>	<p align="center"><b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS</b></p>		
FECHA: 2017/05/18	CODIGO: GER-REG-04	VERSION: 01	PAGINA: 10 de 27

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 asignaran los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

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

**Parágrafo 2o.** 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.

**Artículo 2.2.10.16.** En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en el Decreto 1085, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

**Artículo 2.2.10.17.** Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

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

### **Decreto 894 de 2017**

Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz estable y duradera.

**Artículo 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: g) Profesionalización del servidor público.** Todos los servidores

Subgerencia Administrativa y Financiera



INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y LA RECREACIÓN DEL CAUCA

gerencia@indeportescauca.gov.co

Carrera 7 N° 7 – 90 Centro, POPAYÁN

Teléfono: (057+2) 8372926 Fax: 8372928

www.indeportescauca.gov.co

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS</b>		
FECHA: 2017/05/18	CODIGO: GER-REG-04	VERSION: 01	PAGINA: 11 de 27

públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento **y a los programas de bienestar** que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa".



### **Decreto 1499 del 2017**

**Artículo 2.2.22.3.1** se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

**Artículo 2.2.22.3.2** El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

**Artículo 2.2.22.3.3.** Entre sus objetivos están: "1) *El fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas y 3) Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua*".

**Decreto 612 de 2018:** Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

 <p><b>Indeportes CAUCA</b></p>	<p align="center"><b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS</b></p>		
<p>FECHA: 2017/05/18</p>	<p>CODIGO: GER-REG-04</p>	<p>VERSION: 01</p>	<p>PAGINA: 12 de 27</p>

## 2. MARCO TEÓRICO

Para contextualizar al lector con la temática tratada dentro del plan de Bienestar e Incentivos institucionales, se hace mención de los siguientes términos:

### 2.1. Bienestar social

El Decreto Ley 1567/1998, Artículo 20. Lo define como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

### 2.2. Incentivos

Estrategia de motivación orientada a crear condiciones favorables al buen desempeño laboral, a través del reconocimiento del desempeño individual en cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la planta de empleos de libre nombramiento para el caso de INDEPORTES CAUCA, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

#### 2.2.1. Incentivos Pecuniarios



Es un reconocimiento económico que se asigna a los mejores equipos de trabajo de una entidad pública y su monto puede ser hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades del orden nacional y territorial de acuerdo con la disponibilidad de recursos.

#### 2.2.2. Incentivos no Pecuniarios

Es un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

### 2.3. Calidad de Vida Laboral

La función Pública la define como: La existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales.

	<p align="center"><b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS</b></p>		
<p>FECHA: 2017/05/18</p>	<p>CODIGO: GER-REG-04</p>	<p>VERSION: 01</p>	<p>PAGINA: 13 de 27</p>

## 2.4. Clima Laboral

Hace referencia “a las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente en el mismo medio y tienen repercusiones en el comportamiento laboral, ya que interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual. [...] Estas características de la entidad son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra, dentro de una misma entidad”.

## 2.5. Valor público

Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016). Rabonees, A. & Calzada, I. (2007). El poder del conocimiento tácito: por encima del aprendizaje organizacional. *Intangible Capital*, (4), 296-312. (Tomado de: Guía Metodológica para la Implementación del PNFC).

## 2.6. Desvinculación Laboral Asistida

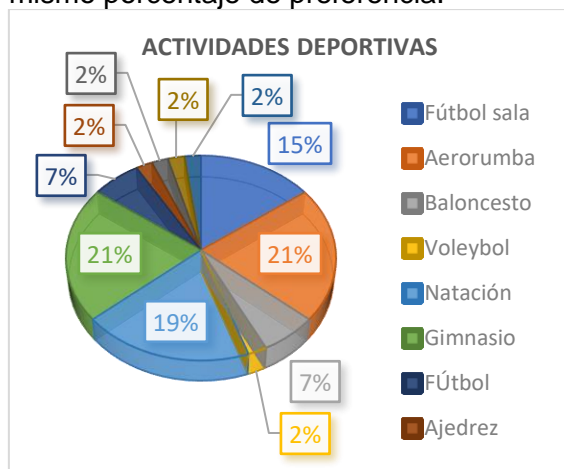
Según el Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar 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 pre-pensionados 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.

### 3. DIAGNOSTICO

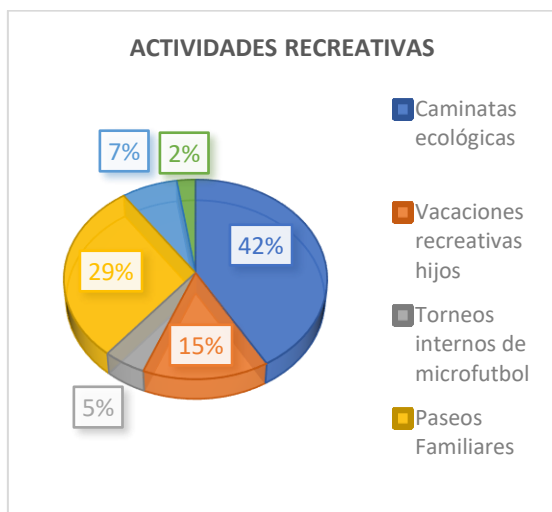
El diagnóstico para el Plan de Bienestar e Incentivos 2021 se realizó con base en la aplicación de la encuesta “Necesidades y Expectativas Bienestar Social” la cual fue aplicada a 10 funcionarios de planta y 17 contratistas cuyo resultado se detalla a continuación:

ENCUESTA NECESIDADES Y EXPECTATIVAS BIENESTAR SOCIAL			
Con el fin de identificar sus necesidades y expectativas en materia de Bienestar, le agradecemos responder las siguientes preguntas, cuyo contenido nos servirá para la elaboración del Plan de Bienestar Institucional			
<b>DATOS GENERALES</b>			
Fecha: _____			
Nombre y Apellidos: _____		Estado Civil: _____	
Edad: _____		Fecha de ingreso a la entidad: _____	
Dependencia: _____		Cargo que desempeña: _____	
Número de personas que integran su grupo familiar, incluyendo usted: <input type="text"/>	Número de Hijos: <input type="text"/>	Número de hijos que estudian: <input type="text"/>	Número de Hijos mayores de edad: <input type="text"/>
<b>¿Qué actividades de Bienestar desea que se implementen en el PBS dentro de los siguientes Programas?</b>			
<b>A. Deportivos:</b>			<b>C. Artísticos y Culturales</b>
Fútbol sala <input type="checkbox"/>	Caminatas ecológicas <input type="checkbox"/>	Manualidades <input type="checkbox"/>	
Aerorumba <input type="checkbox"/>	Vacaciones recreativas hijos <input type="checkbox"/>	Grupo musical <input type="checkbox"/>	
Baloncesto <input type="checkbox"/>	Torneos internos de microfútbol <input type="checkbox"/>	Danzas <input type="checkbox"/>	
Volleybol <input type="checkbox"/>	Paseos Familiares <input type="checkbox"/>	Otro (s) <input type="checkbox"/>	
Natación <input type="checkbox"/>	Festival de cometas <input type="checkbox"/>	¿Cul(es):? _____	
Gimnasio <input type="checkbox"/>	Otras <input type="checkbox"/>		
Otra actividad deportiva <input type="checkbox"/>	¿Cul(es)? _____		
<b>D. Celebración fechas especiales:</b>		<b>F. Calidad de vida laboral</b>	
Día de la mujer <input type="checkbox"/>	Charlas Informativas sobre el trámite pensional <input type="checkbox"/>	Medición de clima laboral <input type="checkbox"/>	
Día de la madre <input type="checkbox"/>	Conferencias Motivacionales <input type="checkbox"/>	Incentivos por meta <input type="checkbox"/>	
Día de la secretaria <input type="checkbox"/>	Otra (s) _____		
Día del niño <input type="checkbox"/>	¿Cul(es)? _____		
Día del padre <input type="checkbox"/>	<b>G. Cultura organizacional</b>		
Día del servidor público <input type="checkbox"/>	Trabajo en equipo <input type="checkbox"/>	<b>H. Promoción de programas de vivienda otorgados por el FNA, Cajas de Compensación Familiar y otras entidades.</b>	
Aniversario Indeportes <input type="checkbox"/>	Relaciones interpersonales <input type="checkbox"/>	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	
Reunión navideña empleados <input type="checkbox"/>	Comunicación asertiva <input type="checkbox"/>		
Reunión navideña hijos de empleados <input type="checkbox"/>			
Obsequio de cumpleaños <input type="checkbox"/>			
Día de la familia <input type="checkbox"/>			
<b>¿Qué otras sugerencias tiene en materia de Bienestar para mejorar la gestión ?</b> _____ _____ _____			
Firma Funcionario _____		Responsable del Área _____	

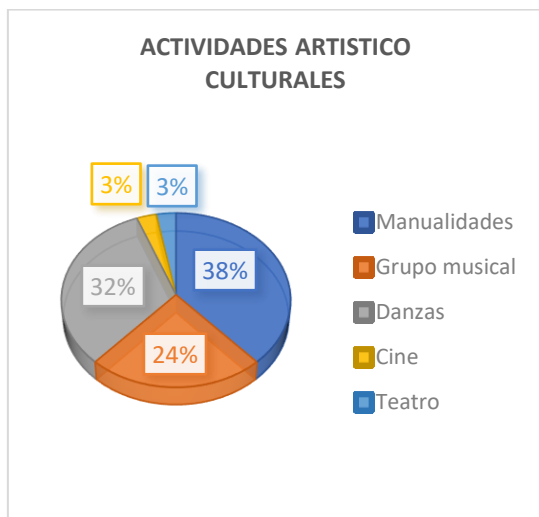
Del total de las actividades deportivas propuestas el 21% de los funcionarios y/o contratistas de la entidad prefieren actividades deportivas y gimnasio, ambas con el mismo porcentaje de preferencia.



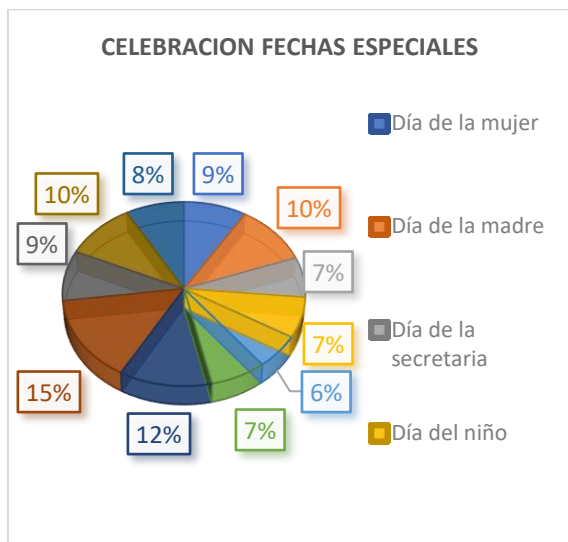
Del total de las actividades recreativas propuestas el 41% de los funcionarios y/o contratistas de la entidad prefieren caminatas ecológicas, seguido del 29% que prefieren paseos familiares.



Del total de las actividades artístico culturales propuestas el 38% de los funcionarios y/o contratistas de la entidad prefieren manualidades, seguido del 32% que prefieren danzas.



Del total de las actividades propuestas para la celebración de fechas especiales el 15% de los funcionarios y/o contratistas de la entidad prefieren que se realice la reunión navideña de empleados, seguido del 12% que prefieren realizar actividades en el marco de la celebración del aniversario de la entidad.

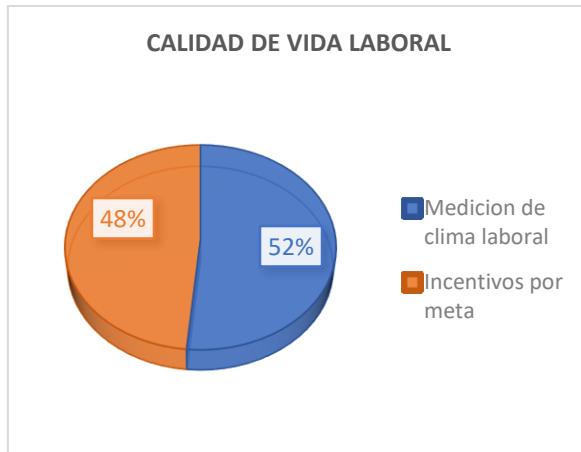


De las actividades propuestas para la preparación de los pre-pensionados de la entidad, el 54% de los funcionarios prefieren que se realicen charlas informativas sobre el trámite pensional y el 46% prefieren conferencias motivacionales.







Con respecto a aspectos de calidad de vida laboral los funcionarios encuestados prefieren en su orden: medición del clima laboral el 52% e incentivos por meta 48%.



De las actividades propuestas para mejorar la cultura organizacional de la entidad, el 59% de los funcionarios y/o contratistas prefieren realizar actividades que fomenten el trabajo en equipo, el 22% comunicación asertiva y el 19% de relaciones interpersonales.



	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS</b>		
FECHA: 2017/05/18	CODIGO: GER-REG-04	VERSION: 01	PAGINA: 18 de 27

Para concluir, el 96% de los funcionarios de la entidad están de acuerdo en que la entidad realice la promoción de programas de vivienda del FNA y Cajas de Compensación Familiar. Solamente el 4% no estuvo de acuerdo.





## 4. OBJETIVOS

### 4.1. Objetivo General

Generar espacios y condiciones que fomenten el equilibrio entre la vida personal y laboral de los funcionarios de Indeportes Cauca, a través de programas y actividades que contribuyan en la calidad de vida de los servidores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; enfocado en mantener un buen clima laboral, donde los colaboradores se sientan motivados y reflejen sentido de pertenencia y compromiso en la prestación de los servicios a los ciudadanos.

### 4.2. Objetivos Específicos

- ✚ Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- ✚ Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.
- ✚ Implementar los incentivos y los estímulos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción de los servidores de la entidad.
- ✚ Elevar el nivel de percepción del personal respecto al clima laboral del Instituto que redunde en la productividad del servidor para una mejor prestación de los servicios y la satisfacción de los clientes.

 <p><b>Indeportes CAUCA</b></p>	<p align="center"><b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS</b></p>		
<p>FECHA: 2017/05/18</p>	<p>CODIGO: GER-REG-04</p>	<p>VERSION: 01</p>	<p>PAGINA: 19 de 27</p>

- ✚ Facilitar y propender por la integración del talento humano de la Entidad, a través de actividades deportivas y recreativas que redunden en beneficio del ambiente organizacional y la calidad de vida laboral.
- ✚ Brindar espacios para el sano desarrollo de actividades físicas y recreativas que estimulen un desarrollo armónico cuerpo-mente (estilos saludables de vida).
- ✚ Promover equipos de trabajo para el mejoramiento continuo.

## 5. ALCANCE

A través de las acciones y actividades formuladas, se busca contribuir en la generación de escenarios de bienestar que permitan mejorar la calidad de vida laboral, desarrollando estilos de vida saludable, la participación y el fortalecimiento del vínculo emocional y afectivo del servidor público y su núcleo familiar.

## 6. POLÍTICA DE BIENESTAR SOCIAL

La alta dirección del Instituto Departamental de Deportes del Cauca – INDEPORTES CAUCA, se compromete a emprender acciones dirigidas a consolidar una nueva cultura organizacional, con acciones de bienestar social dirigidas a impactar al servidor y sus familias en aspectos puntuales de su vida laboral y familiar tendientes al mejoramiento de la calidad de vida.



Para tal efecto, se establecen las siguientes acciones a desarrollar:

### 6.1. Programa de Recreación y Deportes

A través de programa se formulan las acciones que le permite al instituto promover la recreación y el deporte como una parte fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo. Este programa está asociado con actividades deportivas (AERORUMBA) y recreativas (CAMINATAS ECOLOGICAS), de acuerdo a la preferencia de los funcionarios y/o contratistas; esto con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores y su grupo familiar.

#### Acciones

- ✚ Realizar la inscripción de los funcionarios y/o contratistas en las diferentes actividades recreativas y deportivas de su elección.
- ✚ Motivar la participación de los funcionarios y/o contratistas en las diferentes competencias deportivas que convoque la Gobernación del Cauca tales como encuentros interdependencias y/o entes descentralizados.

 <p><b>Indeportes</b> ICAUCA</p>	<p><b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS</b></p>		
FECHA: 2017/05/18	CODIGO: GER-REG-04	VERSION: 01	PAGINA: 20 de 27

- ✚ Brindar las condiciones para que los funcionarios que representen al Instituto en juegos municipales, departamentales y/o nacionales, cuenten con su respectiva dotación y tiempo de preparación.
- ✚ Socializar a los servidores eventos de interés colectivo de carácter recreativo, artístico y cultural.

## 6.2. Programa Medición de Clima Laboral

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

### Acciones

- ✚ Aplicar a los empleados de la entidad el cuestionario para medir el clima laboral.

## 6.3. Programa Pre Pensionados

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.

### Acciones



- ✚ Realizar actividades de preparación para los funcionarios próximos a pensionarse, dirigidas a afrontar el cambio en el estilo de vida y así facilitar la adaptación a éste, 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.

## 6.4. Programa de Convivencia Institucional

Consiste en afianzar las relaciones interpersonales a partir de diferentes espacios de integración, acompañamiento y conmemoración de eventos significativos a nivel personal y colectivo.

### Acciones

- ✚ Continuar desarrollando actividades de integración institucional.
- ✚ Destacar las fechas especiales y acontecimientos importantes.
- ✚ Expresar condolencias en evento de fallecimiento de un ser querido.

 <p><b>Indeportes</b>   CAUCA</p>	<p align="center"><b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS</b></p>		
FECHA: 2017/05/18	CODIGO: GER-REG-04	VERSION: 01	PAGINA: 21 de 27

## 6.5. Programa Plan de Incentivos

A través de este programa se reconocen los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos, de conformidad con los criterios contemplados en el Decreto 1083 y demás normas que la modifique o adicionen.

Así mismo el Decreto 1083 establece que se debe implementar un plan de incentivos institucionales para los equipos de trabajo, que propicien una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad para cumplir con los objetivos de la entidad, que redunde en el reconocimiento por el buen desempeño y logro de metas alcanzadas.



### Acciones

- ✚ Realizar mensualmente un reconocimiento a los servidores públicos sin importar su tipo de vinculación, que, en el desempeño de sus labores según el código de integridad y la convivencia, sobresalgan en las relaciones de manera que contribuyan en la formación de un clima laboral agradable. Este reconocimiento siempre se realizará a final de cada mes y se escogerá el funcionario que se va a reconocer por medio de votación con su grupo de trabajo, con la finalidad de seleccionar a la persona que obtiene la mayor cantidad de votos de una manera democrática. Los reconocimientos al mes se realizarán de la siguiente manera:

Agosto: Respeto  
 Septiembre: Diligencia  
 Octubre: Justicia  
 Noviembre: Honestidad  
 Diciembre: Compromiso

## 6.6. Programa Apoyo Educativo – Capacitaciones

A través de este programa se otorgará apoyo educativo a los empleados que pertenezcan a la planta de personal de la entidad para realizar estudios de educación superior, siempre y cuando exista disponibilidad presupuestal. Así mismo se apoyará la educación no formal de acuerdo a la oferta académica de la Escuela Superior de Administración Pública ESAP y/o de la Caja de Compensación Familiar. En todo caso, el apoyo educativo estará otorgado a aquellos empleados de carrera que obtengan una calificación en la evaluación de desempeño por encima de 90 puntos y para aquellos empleados de libre nombramiento y remoción cuyo desempeño sea sobresaliente en la implementación de acciones que permitan el buen desempeño de la entidad.

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS</b>		
FECHA: 2017/05/18	CODIGO: GER-REG-04	VERSION: 01	PAGINA: 22 de 27

### **Acciones**

- ✚ Coordinar las diferentes acciones asociadas a apoyos educativos para educación formal y no formal.

### **6.7. Programa Cuidado de la Salud y Seguridad Social**

Este programa es ofrecido por diferentes entidades según los servicios: Empresas Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los servidores del Instituto. A través de este se formulan las acciones que le permite al Instituto atender las necesidades de los servidores en cuanto a trámites y gestiones sobre servicios de salud, pensión, cesantías, caja de compensación familiar, riesgos laborales, etc. Este subcomponente está enmarcado también en las actividades de seguridad y Salud en el trabajo, las cuales buscan el beneficio del trabajador en el desarrollo de sus actividades diarias en la entidad.

### **Acciones**

- ✚ Coordinar procesos de capacitación en prevención y promoción de la salud
- ✚ Promover actividades de auto cuidado para prevención de desórdenes musculoesqueléticos, sedentarismo (pausas activas).
- ✚ Realizar la carnetización de los funcionarios de la entidad



## **7. RECURSOS**

El valor del Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia del 2021, equivale al 100% del presupuesto asignado en el Rubro 2.1.2.2.8 bienestar social, capacitación, formación y estímulos - 2021 con una asignación correspondiente a dieciséis millones trescientos mil pesos Mcte (\$ 16.300.000).

## **8. EJECUCIÓN**

La ejecución del programa de bienestar social de INDEPORTES CAUCA, estará en cabeza de la Subgerencia Administrativa y Financiera / Talento Humano y el responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo, una vez esté autorizado y aprobado por la Gerencia General.

Para el desarrollo de las actividades, se tendrá en cuenta el cronograma vigencia 2021, el cual está basado en los componentes establecidos en este programa, realizando el respectivo proceso contractual cuando se requiera y desarrollando la logística necesaria en los casos que lo amerite.

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS</b>		
FECHA: 2017/05/18	CODIGO: GER-REG-04	VERSION: 01	PAGINA: 23 de 27

Cabe señalar que las actividades estarán sujetas a modificación en la medida que las necesidades y los requerimientos así lo ameriten y justifiquen.

## 9. SEGUIMIENTO

Con el fin de efectuar el seguimiento al cumplimiento del Plan de Bienestar Social, la Subgerencia Administrativa y Financiera / Talento Humano y el responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo, serán encargados de alimentar y analizar indicadores de resultado que permitan medir el grado de cumplimiento del plan. Se dispondrá de base de datos donde se establecen objetivos, actividades y población.



## 10. METAS E INDICADORES

La meta final es brindar cobertura al total de servidores públicos del Instituto de modo que contribuya a la mejora del clima laboral y por ende a la mejor prestación de los servicios.

Para tal efecto, las actividades deberán ser evaluadas por quienes participen, con el fin de conocer las impresiones sobre el grado de satisfacción sobre la organización, los facilitadores y la logística implementada.

<b>INDICADORES DE GESTION</b>	
Área	Subgerencia Administrativa y Financiera
Proceso	Bienestar Social 2021
Objetivo del Proceso	Brindar cobertura al total de servidores públicos del Instituto de modo que contribuya a la mejora del clima laboral y por ende a la mejor prestación de los servicios.
Formula	Recursos Ejecutados / Recursos Programados para la ejecución del plan de bienestar social.
<b>INDICADORES DE GESTION</b>	
Área	Subgerencia Administrativa y Financiera
Proceso	Bienestar Social 2021
Objetivos del Proceso	Medir el cumplimiento de las actividades programadas
Formula	Número de actividades programadas / Numero de actividades ejecutadas.

Se cuenta con una metodología de medición de la percepción de las actividades y del impacto de las mismas, se tiene una herramienta (Encuesta) que nos permite evidenciar cuál es la satisfacción de los funcionarios frente a los programas que se ofrecen.

 <p><b>Indeportes CAUCA</b></p>	<p align="center"><b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS</b></p>		
<p>FECHA: 2017/05/18</p>	<p>CODIGO: GER-REG-04</p>	<p>VERSION: 01</p>	<p>PAGINA: 24 de 27</p>

## 11.REGISTRO



Durante la ejecución de las actividades de bienestar, se deberán dejar los siguientes registros:

- ✚ **Registro de Asistencia:** Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a cada actividad con el fin de tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación. Este registro será en medio físico cuando las actividades se lleven a cabo al interior o al exterior de las instalaciones de INDEPORTES CAUCA.
- ✚ **Registro de evaluación del programa de Bienestar:** Se efectuará en el mes de diciembre de cada año, el cual busca identificar el nivel de satisfacción de las actividades desarrolladas en el programa de Bienestar Social. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que deberá ser representativa. El resultado de dicha evaluación será consolidado en la base de datos correspondiente y será insumo para la toma de decisiones gerenciales.
- ✚ **Registros Fotográficos.**



## 12. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES - BIENESTAR SOCIAL ESTIMULOS E INCENTIVOS

CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2021 INDEPORTES CAUCA						
PROGRAMA RECREACION Y DEPORTES		AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
<b>JORNADAS DE RUMBOTERAPIAS</b>	Brindar espacios de esparcimiento donde se realicen actividades de actividad física y hevs con funcionarios.					
<b>ACTIVIDADES RECREATIVAS</b>	Realizar una caminata ecológica con el fin de contemplar la naturaleza y hacer el reconocimiento del territorio caucano.					
<b>ACTIVIDADES ARTISTICAS</b>	Realizar por medio de la caja de compensación familiar del Cauca curso de manualidades para funcionarios y contratistas de la entidad: Muñecos Navideños Cajas, Moños y Empaques					
<b>PROGRAMA MEDICION CLIMA LABORAL</b>						
<b>APLICACIÓN DE ENCUESTA</b>	Realizar encuesta para medir el clima laboral en la entidad.					
<b>PROGRAMA PRE-PENSIONADOS</b>						
<b>CHARLAS INFORMATIVAS</b>	Realizar charla informativa dirigida a los empleados que se encuentran en etapa próxima a recibir el beneficio de la pensión.					
<b>PROGRAMA DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL</b>						
<b>CELEBRACION NAVIDEÑA</b>	Realizar reunión navideña o entrega de ancha para los empleados y contratistas de la entidad.					
<b>CUMPLEAÑOS DE FUNCIONARIOS</b>	Congratulamos a los funcionarios de planta de la entidad con un descanso remunerado de un día por motivo de cumpleaños. Este descanso deberá tomarse en un tiempo máximo de un mes posterior a la fecha de cumpleaños.					
<b>ACONTECIMIENTOS ESPECIALES</b>	Diseñar tarjetas de reconocimientos, felicitaciones, agradecimiento y/o de cualquier acontecimiento especial de los funcionarios o contratistas administrativos de la entidad.					
<b>CONDOLENCIAS</b>	Diseñar tarjetas de condolencias					
<b>PROGRAMA PLAN DE INCENTIVOS</b>						
<b>RECONOCIMIENTO FUNCIONARIO DEL MES</b>	Reconocimiento público al funcionario que se caracterice con el valor humano correspondiente para cada mes a través de acto administrativo.					
<b>RECONOCIMIENTO EQUIPOS DE TRABAJO</b>	Reconocer el compromiso de los equipos de trabajo de la entidad a través de un detalle.					
<b>PROGRAMA APOYO EDUCATIVO</b>						
<b>APOYO EDUCATIVO - CAPACITACIONES</b>	Realizar gestiones para el desarrollo de cursos de educación no formal de acuerdo a la oferta académica de la Escuela Superior de Administración Pública ESAP y/o de la Caja de Compensación Familiar: Excel intermedio Redacción de textos					
<b>PROGRAMAS CUIDADO DE SALUD</b>						
<b>SEMANA DE LA SALUD Y BIENESTAR LABORAL</b>	Invitar y orientar a los servidores a tener una vida saludable a través de la alimentación, recreación y deporte, descanso entre otros. Realizar campañas de prevención y promoción, con EPS, ARL, AFP, promoción programas de vivienda con FNA Y COMFACAUCA. Promover y crear espacios para campañas de prevención y prevención en el bienestar de los funcionarios.					
<b>PAUSA ACTIVAS</b>	Realizar Jornadas de precalentamiento muscular por lo menos 3 días a la semana.					
<b>JORNADAS DE ORDEN ASEO Y LIMPIEZA</b>	Fomentar hábitos donde prime la higiene orden y limpieza de espacios de trabajo de cada funcionario.					
<b>CARNETIZACION</b>	Realizar proceso de carnetización a los funcionarios de planta de la entidad.					
<b>REFRIGERIOS E HIDRATAACION PARA LAS DIFERENTES ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2021</b>	Ofrecer refrigerio e hidratación para las diferentes actividades programadas en el plan de bienestar social vigencia 2021.					

 <p><b>Indeportes CAUCA</b></p>	<p><b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS</b></p>		
FECHA: 2017/05/18	CODIGO: GER-REG-04	VERSION: 01	PAGINA: 26 de 27

### 13. PRESUPUESTO

<b>PRESUPUESTO: Rubro 2.1.2.2.8 - 20 - Bienestar social, capacitación, formación y estímulos - 2021: \$ 16,300,000</b>		
<b>PROGRAMA RECREACION Y DEPORTES</b>		
ACTIVIDAD	OBJETIVO	VALOR
<b>JORNADAS DE RUMBOTERAPIAS</b>	Brindar espacios de esparcimiento donde se realicen actividades de actividad física y hevs con funcionarios.	\$ -
<b>ACTIVIDADES RECREATIVAS</b>	Realizar una caminata ecológica con el fin de contemplar la naturaleza y hacer el reconocimiento del territorio caucano.	\$ 966.000
<b>ACTIVIDADES ARTISTICAS</b>	Realizar por medio de la caja de compensación familiar del Cauca curso de manualidades para funcionarios y contratistas de la entidad: Muñecos Navideños Cajas, Moños y Empaques	\$ 1.000.000
<b>PROGRAMA MEDICION CLIMA LABORAL</b>		
<b>APLICACIÓN DE ENCUESTA</b>	Realizar encuesta para medir el clima laboral en la entidad	\$ -
<b>PROGRAMA PRE-PENSIONADOS</b>		
<b>CHARLAS INFORMATIVAS</b>	Realizar charla informativa dirigida a los empleados que se encuentran en etapa próxima a recibir el beneficio de la pensión	\$ -
<b>PROGRAMA DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL</b>		
<b>CELEBRACION NAVIDEÑA</b>	Realizar reunión navideña o entrega de ancheta para los empleados y contratistas de la entidad.	\$ 12.234.000
<b>CUMPLEAÑOS DE FUNCIONARIOS</b>	Congratulamos a los funcionarios de planta de la entidad con un descanso remunerado de un día por motivo de cumpleaños. Este descanso deberá tomarse en un tiempo máximo de un mes posterior a la fecha de cumpleaños.	\$ -
<b>ACONTECIMIENTOS ESPECIALES</b>	Diseñar tarjetas de reconocimientos, felicitaciones, agradecimiento y/o de cualquier acontecimiento especial de los funcionarios o contratistas administrativos de la entidad.	\$ -
<b>CONDOLENCIAS</b>	Diseñar tarjetas de condolencias	\$ -
<b>PROGRAMA PLAN DE INCENTIVOS</b>		
<b>RECONOCIMIENTO FUNCIONARIO DEL MES</b>	Reconocimiento público al funcionario que se caracterice con el valor humano correspondiente para cada mes a través de acto administrativo.	\$ -
<b>RECONOCIMIENTO EQUIPOS DE TRABAJO</b>	Reconocer el compromiso de los equipos de trabajo de la entidad a través de un detalle.	\$ 400.000
<b>PROGRAMA APOYO EDUCATIVO</b>		
<b>APOYO EDUCATIVO - CAPACITACIONES</b>	Realizar gestiones para el desarrollo de cursos de educación no formal de acuerdo a la oferta académica de la Escuela Superior de Administración Pública ESAP y/o de la Caja de Compensación Familiar: Excel intermedio Redacción de textos	\$ 500.000
<b>PROGRAMAS CUIDADO DE SALUD</b>		
<b>SEMANA DE LA SALUD Y BIENESTAR LABORAL</b>	Invitar y orientar a los servidores a tener una vida saludable a través de la alimentación, recreación y deporte, descanso entre otros. Realizar campañas de prevención y promoción, con EPS, ARL, AFP, promoción programas de vivienda con FNA Y COMFACAUCA.  Promover y crear espacios para campañas de prevención y prevención en el bienestar de los funcionarios.	\$ -
<b>PAUSA ACTIVAS</b>	Realizar Jornadas de precalentamiento muscular por lo menos 3 días a la semana.	\$ -
<b>JORNADAS DE ORDEN, ASEO Y LIMPIEZA</b>	Fomentar hábitos donde prime la higiene orden y limpieza de espacios de trabajo de cada funcionario.	\$ -
<b>CARNETIZACION</b>	Realizar proceso de carnetización a los funcionarios de planta de la entidad.	\$ 200.000
<b>REFRIGERIOS E HIDRATAION PARA LAS DIFERENTES ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2021</b>	Ofrecer refrigerio e hidratación para las diferentes actividades programadas en el plan de bienestar social vigencia 2021.	\$ 1.000.000
<b>TOTAL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2021</b>		<b>\$ 16.300.000</b>

Subgerencia Administrativa y Financiera



INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y LA RECREACIÓN DEL CAUCA

gerencia@indeportescauca.gov.co

Carrera 7 N° 7 – 90 Centro, POPAYÁN

Teléfono: (057+2) 8372926 Fax: 8372928

www.indeportescauca.gov.co

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS</b>		
FECHA: 2017/05/18	CODIGO: GER-REG-04	VERSION: 01	PAGINA: 27 de 27

#### 14. ANEXOS

- Anexo No. 1. Encuesta para Detectar Necesidades de Bienestar.
- Anexo No. 2. Resultado Encuesta de Bienestar.
- Anexo No. 3. Cronograma de actividades plan de bienestar e incentivos 2021.
- Anexo No. 4. Presupuesto
- Anexo No. 5. Encuesta de Satisfacción.
- Anexo No. 6. Tabulación encuesta de satisfacción.

#### 15. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Acto Administrativo que lo Adopta o Actualiza	Fecha (Dia/Mes/Año)	Descripción de la modificación y/o actualización	Validado por:

Elaboró:	Anyela Marcela Palacios Karen Yulieth Cantoñi	Cargo:	Subgerente Administrativa y Financiera Contratista - SST	Fecha:	Agosto 02/21
Revisó:	Anyela Marcela Palacios	Cargo:	Subgerente Administrativa y Financiera	Fecha:	Agosto 02/21
Aprobó:	Oliver Carabali Banguero	Cargo:	Gerente	Fecha:	Agosto 02/21