

 <p>Indeportes CAUCA</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS</p>		
<p>FECHA: 2021/10/13</p>	<p>CODIGO: GTH-PLN:002</p>	<p>VERSION: 01</p>	<p>PAGINA: 1 de 37</p>

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

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS

VIGENCIA 2022

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>Indeportes CAUCA</p>	<p align="center">PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS</p>		
FECHA: 2021/10/13	CODIGO: GTH-PLN:002	VERSION: 01	PAGINA: 2 de 37

PRESENTACIÓN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022 del Instituto Departamental de Deportes del Cauca – INDEPORTES CAUCA, busca fortalecer las competencias o habilidades sociales, de comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, mediante procesos permanentes, orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de sus servidores públicos y colaboradores, el mejoramiento de su nivel de vida laboral y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad, 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, como también modificar comportamientos a través de hábitos distintos y encauzados a mejorar la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con el Instituto.

 <p>Indeportes ICAUCA</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS</p>		
FECHA: 2021/10/13	CODIGO: GTH-PLN:002	VERSION: 01	PAGINA: 3 de 37

Contenido

INTRODUCCIÓN	5
1. MARCO NORMATIVO	6
2. MARCO CONCEPTUAL	12
2.1. Bienestar	12
2.2. Bienestar Laboral	12
2.3. Bienestar Social	12
2.4. Incentivos	12
2.4.1. Incentivos Pecuniarios	12
2.4.2. Incentivos no Pecuniarios	13
2.5. Calidad de Vida Laboral	13
2.6. Clima Laboral	13
2.7. Valor público	13
2.8. Desvinculación Laboral Asistida	13
3. DIAGNOSTICO	14
4. OBJETIVOS	19
4.1. Objetivo General	19
4.2. Objetivos Específicos	19
5. ALCANCE	20
6. BENEFICIARIOS	20
7. POLÍTICA DE BIENESTAR SOCIAL	21
7.1. AREAS DE INTERVENCION	21
7.1.1 Área de Protección y Servicios Sociales	21
7.1.2 Área de Calidad de Vida Laboral	24
7. PRESUPUESTO	31
8. EJECUCIÓN	32
9. SEGUIMIENTO	32
10. METAS E INDICADORES	32
11. REGISTRO	33

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>Indeportes CAUCA</p>	<p align="center">PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS</p>		
FECHA: 2021/10/13	CODIGO: GTH-PLN:002	VERSION: 01	PAGINA: 4 de 37

12. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES - BIENESTAR SOCIAL ESTIMULOS E INCENTIVOS	33
13. PRESUPUESTO	¡Error! Marcador no definido.
14. ANEXOS	37
15. CONTROL DE CAMBIOS	37

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS		
FECHA: 2021/10/13	CODIGO: GTH-PLN:002	VERSION: 01	PAGINA: 5 de 37

INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Instituto Departamental de Deportes del Cauca INDEPORTES CAUCA, vigencia 2022, alineado con las políticas establecidas por la Función Pública y el Sistema de Gestión MIPG en la dimensión de Talento Humano.

Los contenidos del programa se basan 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 2022 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>Indeportes CAUCA</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS</p>		
FECHA: 2021/10/13	CODIGO: GTH-PLN:002	VERSION: 01	PAGINA: 6 de 37

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 1º. 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.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS		
FECHA: 2021/10/13	CODIGO: GTH-PLN:002	VERSION: 01	PAGINA: 7 de 37

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.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS		
FECHA: 2021/10/13	CODIGO: GTH-PLN:002	VERSION: 01	PAGINA: 8 de 37

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>Indeportes CAUCA</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS</p>		
FECHA: 2021/10/13	CODIGO: GTH-PLN:002	VERSION: 01	PAGINA: 9 de 37

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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS		
FECHA: 2021/10/13	CODIGO: GTH-PLN:002	VERSION: 01	PAGINA: 10 de 37

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 contaran con la colaboración de la Comisión de Personal.

Título 10. Establece los lineamientos del Sistema de Estímulos, los cuales deben ser implementados a través de programas de bienestar social.

Artículo 2.2.5.5.53. Implementación de Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial

Artículo 2.2.5.5.54. Fomento al teletrabajo para empleados públicos.

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

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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS		
FECHA: 2021/10/13	CODIGO: GTH-PLN:002	VERSION: 01	PAGINA: 11 de 37

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 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.

Ley 1857 de 2107: Medidas de Protección de la Familia. Artículo 5. Jornada Familiar. Los empleadores deben organizar y realizar una jornada familiar correspondiente en tiempo, a la jornada en la que habitualmente laboran los trabajadores, en cada semestre del año, en la que sus empleados o trabajadores compartan con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la Caja de Compensación Familiar en la que se encuentra afiliado el empleador, y debidamente adecuado para garantizar la participación de todos los miembros de la familia, entre ellos, niños, niñas y adolescentes, adultos mayores y personas con discapacidad.

Parágrafo 1. –La jornada familiar podrá realizarse cualquier día de la semana. Si las actividades de fortalecimiento familiar se realizan por fuera de la jornada de trabajo, su asistencia no generara pago de horas extras a favor del trabajador.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS		
FECHA: 2021/10/13	CODIGO: GTH-PLN:002	VERSION: 01	PAGINA: 12 de 37

2. MARCO CONCEPTUAL

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

Es un estado que depende del contexto y de la situación, que comprende aspectos básicos para una buena vida: libertad y capacidad de elección, salud y bienestar corporal buenas relaciones sociales, seguridad y tranquilidad de espíritu.

2.2. Bienestar Laboral

Conformado por programas y proyectos que contribuyen al estado de satisfacción que logra el/la empleado/a en el ejercicio de sus funciones. Es producto de un ambiente laboral agradable y del reconocimiento de su trabajo, que repercute en un bienestar familiar y social.

2.3. 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 calidad 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.

2.4. 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.

2.4.1. 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

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>Indeportes CAUCA</p>	<p align="center">PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS</p>		
FECHA: 2021/10/13	CODIGO: GTH-PLN:002	VERSION: 01	PAGINA: 13 de 37

mensuales legales vigentes, en las entidades del orden nacional y territorial de acuerdo con la disponibilidad de recursos.

2.4.2. 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.

2.5. 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.

2.6. 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”.

2.7. 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).

2.8. 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:

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS		
FECHA: 2021/10/13	CODIGO: GTH-PLN:002	VERSION: 01	PAGINA: 14 de 37

- 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.
- Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio
- Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- Fortalecer el trabajo en equipo.
- Adelantar programas de incentivos.

3. DIAGNOSTICO

El diagnóstico para el Plan de Bienestar e Incentivos 2022 se realizó con base en la aplicación de la encuesta “Necesidades y Expectativas Bienestar Social” la cual fue aplicada a 14 funcionarios de planta y 5 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			
DATOS GENERALES			
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"/>
¿Qué actividades de Bienestar desea que se implementen en el PBS dentro de los siguientes Programas?			
A. Deportivos:	B. Recreativos y vacacionales	C. Artísticos y Culturales	
<input type="checkbox"/> Fútbol sala <input type="checkbox"/> Aeromóvil <input type="checkbox"/> Baloncesto <input type="checkbox"/> Voleibol <input type="checkbox"/> Natación <input type="checkbox"/> Gimnasio <input type="checkbox"/> Otra actividad deportiva ¿Cuáles?: _____	<input type="checkbox"/> Caminatas ecológicas <input type="checkbox"/> Vacaciones recreativas hijos <input type="checkbox"/> Torneos Internos de microfútbol <input type="checkbox"/> Paseos Familiares <input type="checkbox"/> Festival de comidas <input type="checkbox"/> Otros(s) _____ ¿Cuáles?: _____	<input type="checkbox"/> Manualidades <input type="checkbox"/> Grupo musical <input type="checkbox"/> Danzas <input type="checkbox"/> Otro (s) _____ ¿Cuáles?: _____	
D. Celebración fechas especiales	E. Preparación Prepensionados. ¿Qué tipo de actividad sugiere?	F. Calidad de vida laboral	
<input type="checkbox"/> Día de la mujer <input type="checkbox"/> Día de la madre <input type="checkbox"/> Día de la secretaria <input type="checkbox"/> Día del niño <input type="checkbox"/> Día del padre <input type="checkbox"/> Día del servidor público <input type="checkbox"/> Aniversario Indeportes <input type="checkbox"/> Reunión navideña empleados <input type="checkbox"/> Reunión navideña hijos de empleados <input type="checkbox"/> Obsequio de cumpleaños <input type="checkbox"/> Día de la familia	<input type="checkbox"/> Charlas informativas sobre el trámite pensional <input type="checkbox"/> Conferencias Motivacionales <input type="checkbox"/> Otra (s) _____ ¿Cuáles?: _____	<input type="checkbox"/> Medición de clima laboral <input type="checkbox"/> Incentivos por meta	
		G. Cultura organizacional	H. Promoción de programas de vivienda otorgados por el FNA, Cajas de Compensación Familiar u otras entidades
		<input type="checkbox"/> Trabajo en equipo <input type="checkbox"/> Relaciones interpersonales <input type="checkbox"/> Comunicación asertiva	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
I. ¿Qué otras sugerencias tiene en materia de Bienestar para mejorar la gestión ?			
_____ _____ _____			
Firma Funcionario		Responsable del Área	

El presente plan se ha estructurado y ofertado en diferentes áreas de acción y/o de trabajo, las cuales se plantean de la siguiente manera:

Área de protección y servicios sociales:

- Educación

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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS		
FECHA: 2021/10/13	CODIGO: GTH-PLN:002	VERSION: 01	PAGINA: 15 de 37

- Salud
- Recreación y deporte
- Artísticas y culturales
- Vivienda

Área de calidad de vida laboral:

- Programa pre pensionados
- Programa de cultura Organizacional
- Día del Servidor Publico
- Área de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Salario Emocional
- Programa de incentivos

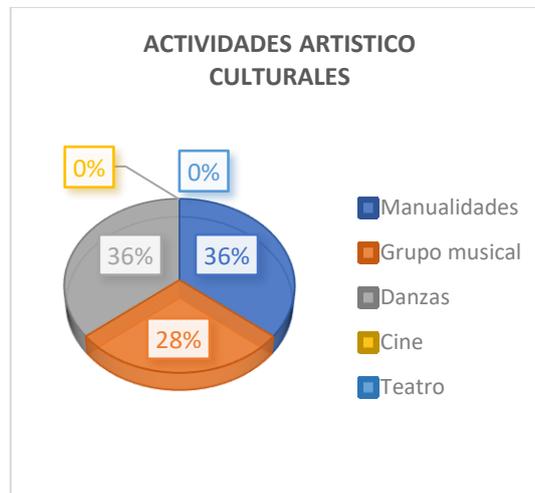
A partir de esta subdivisión temática se programan y se agrupan las actividades priorizadas por los empleados y colaboradores.



Del total de las actividades deportivas propuestas el 35% de los funcionarios y/o contratistas de la entidad prefieren actividades como gimnasio, seguido por aerorumba con un 17 %.



Dentro de las actividades recreativas propuestas el 52% de los funcionarios y/o contratistas de la entidad prefieren caminatas ecológicas, seguido del 29% que prefieren paseos familiares.



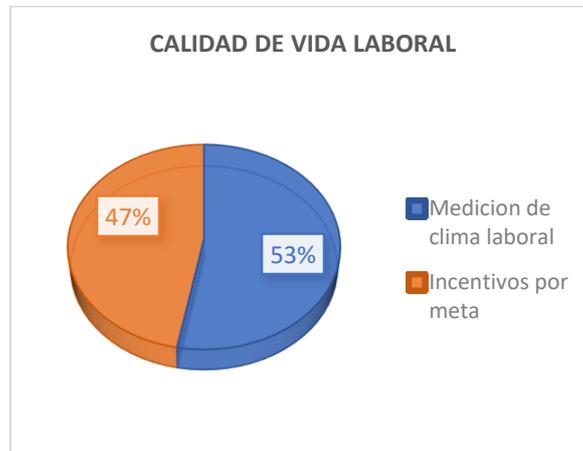
En relación a las actividades artístico culturales propuestas el 36% de los funcionarios y/o contratistas de la entidad prefieren manualidades y danzas, las cuales exhiben el mismo porcentaje, en tercer lugar, con el 28% muestran referencia por grupo musical.



Del total de las actividades propuestas para la celebración de fechas especiales el 14% de los funcionarios y/o contratistas de la entidad muestran preferencia por la realización de la reunión navideña de empleados, seguido por el 12% que prefieren la celebración del día de la madre y la mujer, con igual porcentaje. Seguido por la celebración del día del padre, con el 11%.



En relación a las actividades propuestas para la preparación de los pre-pensionados de la entidad, el 67% de los funcionarios prefieren que se realicen charlas informativas sobre el trámite pensional y el 25% prefieren conferencias motivacionales.



Con respecto a aspectos de calidad de vida laboral los funcionarios encuestados prefieren en su orden: medición del clima laboral el 53% e incentivos por meta 47%.



De las actividades propuestas para mejorar la cultura organizacional de la entidad, el 52% de los funcionarios y/o contratistas prefieren realizar actividades que fomenten el trabajo en equipo, seguido por el 24% actividades de comunicación asertiva y con igual porcentaje, actividades sobre relaciones interpersonales.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS		
FECHA: 2021/10/13	CODIGO: GTH-PLN:002	VERSION: 01	PAGINA: 19 de 37



Finalmente, el 92% 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, mientras que el 8% no muestra esta preferencia.

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 al mejoramiento en la calidad de vida de los servidores y su grupo familiar, así como 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.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS		
FECHA: 2021/10/13	CODIGO: GTH-PLN:002	VERSION: 01	PAGINA: 20 de 37

- ✚ Fortalecer la apropiación de los valores institucionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad institucional.
- ✚ 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.
- ✚ 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. BENEFICIARIOS

El Instituto Departamental de Deportes del Cauca INDEPORTES CAUCA, cuenta con una planta de personal actual conformada por catorce (14) servidores públicos, los cuales se encuentran divididos en los siguientes niveles:

NIVEL	CANTIDAD DE CARGOS
Directivo	4
Asesor	0
Profesional	6
Técnico	3
Asistencial	1
Total	14

Serán beneficiarios del programa de bienestar social todos los servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionalidad y contratistas de INDEPORTES CAUCA, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

 <p>Indeportes CAUCA</p>	<p align="center">PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS</p>		
FECHA: 2021/10/13	CODIGO: GTH-PLN:002	VERSION: 01	PAGINA: 21 de 37

Además, serán beneficiarios del programa de bienestar social todos empleados de la entidad y sus familias. En los programas 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 Ley 1567 de 2018.

7. 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.

7.1. AREAS DE INTERVENCION

7.1.1 Área de Protección y Servicios Sociales

- **Programa de Educación para el Trabajo**

Por medio de este programa INDEPORTES CAUCA apoya a los empleados de planta que desean realizar estudios de educación formal, buscando elevar su nivel de formación personal y profesional, 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, de la Caja de Compensación Familiar, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Colegio mayor, entre otros.

Para acceder a los programas de educación formal, los empleados de carrera solicitantes deberán llevar mínimo un (1) año de vinculación continua al servicio del instituto, tener calificación sobresaliente en su último periodo de evaluación de desempeño y no poseer antecedentes disciplinarios en el último año; y para aquellos empleados de libre nombramiento y remoción y periodo fijo, cuyo desempeño será evaluado de acuerdo a mecanismos definidos por la entidad, propendiendo por la implementación de acciones que permitan el buen desempeño de la entidad.

Los reconocimientos para los programas de educación formal son:

Estudios de post grado: Indeportes - Cauca reconocerá a los servidores de carrera y de libre nombramiento y remoción y periodo fijo, el valor correspondiente hasta el 60% del valor de la matrícula, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de la entidad.

Pregrado: Indeportes - Cauca reconocerá a los servidores de carrera y de libre nombramiento y remoción, el valor correspondiente hasta el 60% del valor de la matrícula, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de la entidad.

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>Indeportes CAUCA</p>	<p align="center">PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS</p>		
<p>FECHA: 2021/10/13</p>	<p>CODIGO: GTH-PLN:002</p>	<p>VERSION: 01</p>	<p>PAGINA: 22 de 37</p>

Condiciones:

- El funcionario debe tener una antigüedad mínima de un (1) año de laborar en Indeportes Cauca.
- No haber sido sancionado disciplinariamente por lo menos en el último año.
- El programa de estudio escogido, esté aprobado por el ICFES.
- Tener documento de admisión de la institución escolar, superior o pre matrícula.
- Se perderá el beneficio si el hijo del funcionario reprueba el año escolar o el semestre, recuperando el beneficio una vez supere satisfactoriamente el año escolar o el semestre perdido.
- Se requiere un promedio mínimo de 3,5% para renovar beneficio.
- Se otorgará un auxilio educativo por familia.
- Se otorgarán estos incentivos una vez al año, siempre que se cumplan los criterios anteriores a este.
- Se requiere el concepto de la subdirección Administrativa y Financiera para cursar las solicitudes, quienes verificarán la veracidad de los documentos aportados por cada funcionario.

Estrategias

- Coordinar las diferentes acciones asociadas a apoyos educativos para educación formal.
- Programación de cursos, diplomados y otros, por medio de convenios con entidades del estado como SENA, ESAP, Gobernación del Cauca, Función Pública, Colegio Mayor, entre otras incorporados en el PIC 2022.

- **Salud**

Se brindarán programas para la promoción y prevención integral de la salud física de los empleados y sus familias, mediante jornadas y/o actividades de vacunación, riesgo cardiovascular, agudeza visual y todas aquellas que en convenios con las ARL, EPS, IPS, Caja de Compensación o entes privados o públicos y demás organismos de salud puedan gestionarse.

Estrategias

- Programas para la promoción y prevención integral de la salud física de los empleados y sus familias: vacunación, tamizaje, riesgo cardiovascular, agudeza visual.
- Feria de la salud
- **Programa de Recreación y Deportes**

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>Indeportes CAUCA</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS</p>		
FECHA: 2021/10/13	CODIGO: GTH-PLN:002	VERSION: 01	PAGINA: 23 de 37

A través de este programa se formulan las acciones que le permiten al instituto fomentar la cultura del deporte y de actividades sanas como una parte fundamental en el aprendizaje social de los servidores, las cuales generan un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo.

Las acciones que se emprendan en este sentido estarán enfocadas a actividades deportivas, ecológicas e intelectuales, para que el servidor pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que le permitan integrarse con su grupo familiar y social.

Este programa cuenta con actividades deportivas como gimnasio, Aerorumba, futbol, y recreativas como caminatas ecológicas, paseos familiares y torneo de sapo, 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, además de posibilitar espacios de entretenimiento y diversión.

Estrategias

- Publicación oferta de actividades deportivas y recreativas.
 - Los funcionarios y/o contratistas en las diferentes actividades recreativas y deportivas de su elección. Comprende todos los programas de esparcimiento que brinde por medios propios Indeportes Cauca.
 - Tres horas semanales para la práctica deportiva y la práctica de actividad física en la oferta institucional de Indeportes Cauca (aerorumba y gimnasio).
 - Sensibilización a los funcionarios y/o contratistas para participar en las diferentes competencias deportivas que convoque la Gobernación del Cauca u otras entidades externas, tales como encuentros interdependencias, torneos, entre otros.
 - Condiciones favorables en relación a dotación y tiempo de preparación para los funcionarios que representen al Instituto en juegos municipales, departamentales y/o nacionales.
 - Socialización de eventos de interés colectivo de carácter deportivo y recreativo a los servidores y/o contratistas.
- **Programa de Actividades Artísticas y culturales**

Este programa permite a los funcionarios y colaboradores participar en actividades artísticas y culturales de diversa índole que pueden ser beneficiosas para su salud física y mental, al generar espacios de ocio y esparcimiento. Comprende el desarrollo de cursos y/o talleres en convenio con otras entidades (SENA, Comfacauca), orientados a

 <p>Indeportes ICAUCA</p>	<p align="center">PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS</p>		
FECHA: 2021/10/13	CODIGO: GTH-PLN:002	VERSION: 01	PAGINA: 24 de 37

la formación de habilidades y destrezas artísticas y culturales de los empleados y colaboradores. Prevalcen actividades artísticas y culturales relacionadas con manualidades, danzas y grupo musical.

Estrategias

- Publicación oferta de actividades artísticas y culturales
- Socialización de eventos de interés colectivo de carácter artístico y cultural, a los servidores.
- Una hora semanal para el desarrollo de actividades artísticas y culturales de preferencia de los funcionarios en articulación con entidades como SENA, ComfacaUCA, entre otras.

- **Vivienda**

Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, y las Cajas de Compensación Familiar, facilitando la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Estrategias

Feria de Vivienda

7.1.2 Área de Calidad de Vida Laboral

- **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.

Estrategias

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.

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>Indeportes CAUCA</p>	<p align="center">PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS</p>		
<p>FECHA: 2021/10/13</p>	<p>CODIGO: GTH-PLN:002</p>	<p>VERSION: 01</p>	<p>PAGINA: 25 de 37</p>

- **Programa de Cultura Organizacional**

Actividades orientadas a identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación deseada en la institución. Se incluye dentro de este, la medición de clima laboral bajo los parámetros estipulados por ley, entendido como la forma en que los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

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

Estrategias

- Implementación de acciones necesarias producto de la aplicación del cuestionario para medir el clima laboral, en la vigencia anterior.
- Celebración del cumpleaños de INDEPORTES CAUCA.
- Fiesta Integración Navideña de Funcionarios y colaboradores.
- Desarrollar estrategias de intervención en la Ruta de Crecimiento, Ruta de la Felicidad y Ruta de la Calidad, empoderando al líder de cada proceso para que implemente estrategias de reconocimiento al interior de su equipo de trabajo, desarrollando estrategias dirigida a un cambio de cultura organizacional y vocación por un servicio de calidad.

- **Día del Servidor Público**

Capacitaciones o actividades encaminadas a promover en los servidores públicos, su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno.

Estrategias

Celebración del día del servidor público (27 de Junio de 2022).

- **Programa de Seguridad Social y Salud en el Trabajo**

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) 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,

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS		
FECHA: 2021/10/13	CODIGO: GTH-PLN:002	VERSION: 01	PAGINA: 26 de 37

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, protegiéndolo de factores de riesgo ocupacionales.

Estas acciones estarán encaminadas a promover un ambiente de trabajo sano y seguro, al cumplimiento de los requisitos legales aplicables y a la promoción de estilos y hábitos de vida saludables.

Estrategias

Proceso de capacitación en prevención y promoción de la salud
 Actividades de auto cuidado para prevención de desórdenes musculo esqueléticos, sedentarismo (pausas activas).
 Exámenes médicos ocupacionales
 Identificación, valoración e intervención de riesgo para la SST
 Realizar la carnetización de los funcionarios de la entidad

- **Salario Emocional**

Esta estrategia “**apunta más**” consiste en un salario de puntos, donde cada empleado inicia el año con 100 puntos, los cuales puede redimir en beneficios que tienen un determinado valor y condiciones. De igual manera, durante todo el año, el área de Gestión de Talento Humano, otorgará puntos adicionales por participar en diferentes actividades programadas. El objetivo perseguido por esta estrategia es que el empleado pueda compartir con su grupo familiar o asistir a eventos o actividades importantes de su vida, dentro de la jornada laboral.

Condiciones generales:

- Los beneficios son personales e intransferibles
- Los beneficios no son acumulables entre si
- El tiempo de disfrute que ofrecen los beneficios deberá ser acordado con el jefe inmediato, de manera que no se afecte la prestación del servicio.
- Para redimir un beneficio del salario emocional, el empleado deberá enviar correo electrónico a la Subgerencia Administrativa y Financiera y al Área de Gestión Humana y Control Disciplinario Interno, dando a conocer el uso del beneficio elegido, mínimo con tres (3) días hábiles de anterioridad. A partir de la recepción del correo, Gestión Humana, verificará el cumplimiento de las condiciones para acceder a dicho beneficio.

Beneficio	Descripción	Objetivo	Restricciones	Puntos
-----------	-------------	----------	---------------	--------

UN DIA LIBRE	Día de graduación	Incentivar el logro alcanzado por el empleado	Aplica exclusivamente para el día del grado de pregrado, especialización, maestría y doctorado.	50
	Día previo al matrimonio	Facilitar al empleado(a) la preparación de su matrimonio	Aplica solo para el día anterior a su matrimonio.	150
MEDIO DIA LIBRE	Acompañar a sus seres queridos en momentos importantes	Facilitar al empleado(a) el acompañamiento a sus seres queridos en momentos importantes	Aplica para acompañar a los seres queridos en presentaciones, actividades en el colegio, citas o procedimiento médicos, grados u otros de gran relevancia. Entendiendo como "ser querido" a los hijos, padres, hermanos, cónyuges o compañeros permanentes.	150
	Celebrar el cumpleaños de tus seres queridos (hijos, padres, hermanos, cónyuge, compañero(a) permanentes).	Permitir al empleado compartir con sus seres queridos el día de sus cumpleaños	Aplica solo para el día exacto del cumpleaños del ser querido. Se debe adjuntar el documento de identidad de su ser querido en el correo electrónico que envíe a Gestión Humana para informar sobre la redención del beneficio.	50
JORNADA CONTINUA	Compartir más tiempo con su familia o	Permitir al empleado(a) trabajar en jornada continua	La jornada laboral deberá cumplirse de 7:00 a.m. a 3:00	150

	realizar tareas personales importantes	para salir más temprano, ya sea para adelantar asuntos importantes o compartir con su familia	p.m. de lunes a jueves y de 7:00 a.m. a 2:00 p.m., los días viernes.	
3 HORAS DE ALMUERZO	Almuerzo extendido	Permitir al empleado(a) contar con tres horas de almuerzo, ya sea por una celebración especial o porque requiera realizar alguna diligencia personal.	El receso de tiempo para su almuerzo y demás actividades será de 12 m a 3 pm.	120
JORNADA LABORAL EN CASA	Trabajo en casa por un día	Permitir al empleado(a) trabajar un día en su casa	Aplica para realizar labores que requieren mayor concentración y que se pueden realizar desde la casa. Previamente el empleado deberá informar a su jefe inmediato sobre la tarea que realizara y el producto que entregara al día siguiente del uso de este beneficio, para lo cual el empleado deberá enviar a Gestión Humana dentro de los 5 días siguientes, el recibo de la tarea por parte de su jefe inmediato.	200

Para el disfrute de los siguientes beneficios, el empleado no requiere redimir puntos, solo debe acordarlo con el jefe inmediato e informar a Gestión Humana y a Subgerencia Administrativa y Financiera, mediante correo electrónico y presentación del formato establecido.

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>Indeportes CAUCA</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS</p>		
FECHA: 2021/10/13	CODIGO: GTH-PLN:002	VERSION: 01	PAGINA: 29 de 37

Beneficio	Descripción	Objetivo	Restricciones
Un día libre	Su cumpleaños	Permitir al empleado compartir con su familia el día de su cumpleaños.	Aplica para el día de su cumpleaños o hasta un plazo de un mes posterior a este, para tomar dicho beneficio, previa programación con el jefe inmediato.
Dos días libres	Compensar un (1) día de forma anticipada para disfrutar en compañía de su familia.	Ofrecer al empleado la oportunidad de compartir con sus familiares.	Se podrá disfrutar una (1) veces en el año. El tiempo compensado corresponde a la totalidad de horas de la jornada laboral. Presentar por correo electrónico, la propuesta de compensación, al jefe inmediato, con copia a Gestión Humana y Subgerencia Administrativa y Financiera, con cinco (5) días hábiles de antelación.
Tres días libres	Tres días libres adicionales por su paternidad	Generar mayor tiempo al empleado para que atienda a los cuidados post parto de su cónyuge y pueda compartir mayor tiempo con su o sus recién nacidos.	Entregar en Gestión Humana el certificado de nacido vivo.
Jornada continua	Trabaja jornada continua después de la licencia de maternidad para pasar más tiempo con su bebe	Posibilitar mayor tiempo a la empleada para que permanezca en contacto con su hijo recién nacido.	Aplica durante el mes siguiente al vencimiento de la licencia de maternidad. La jornada laboral deberá cumplirse de 7:00 a.m. a 2:30 p.m.

A continuación, se presentan las actividades que le otorgaran puntos adicionales redimibles por los beneficios relacionados en el cuadro:

 <p>Indeportes CAUCA</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS</p>		
FECHA: 2021/10/13	CODIGO: GTH-PLN:002	VERSION: 01	PAGINA: 30 de 37

Acción	Puntos
Pertener a un comité de la entidad (convivencia, brigada de emergencia) y asistir a todas las reuniones y/o actividades que sean programadas.	100 semestral
Pertener al COPASST y asistir a todas las reuniones y/o actividades que sean programadas	100 trimestral
Ser integrante activo de la brigada de emergencia	50
Capacitarse en cursos presenciales o virtuales de educación no formal de mínimo 8 horas, los cuales contribuyan a mejorar sus competencias laborales, para lo cual deberá presentar certificado.	50
Realizar el curso MIPG virtual gratuito	80
Asistencia a DOS DIAS saludables	10
Asistencia a una capacitación programada por Gestión Humana	10
Cumplir con la programación de las vacaciones en su dependencia y disfrutar con sus periodos completos.	50
Participar activamente en las actividades de rendición de cuentas programadas por planeación, gestión humana y comunicaciones.	50
Asistir como apoyo a eventos deportivos realizados en otros municipios en días no laborales	80
Asistir actividad deportiva en el "morro"	10

- **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

- Actividades pedagógicas e informativas enmarcadas en la ruta del crecimiento, los deberes y las responsabilidades de los servidores públicos (Código de Integridad).
- Continuar desarrollando actividades de integración institucional.
- Destacar las fechas especiales y acontecimientos importantes.

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>Indeportes CAUCA</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS</p>		
FECHA: 2021/10/13	CODIGO: GTH-PLN:002	VERSION: 01	PAGINA: 31 de 37

- Expresar condolencias en evento de fallecimiento de un ser querido.
- Promover la inclusión, diversidad y equidad

- **Programa 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 bimestralmente un reconocimiento a los servidores públicos sin importar su tipo de vinculación, que, en el desempeño de sus labores en el marco del 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 cada 2 meses 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:

Febrero: Honestidad

Marzo y Abril: Respeto

Mayo y Junio: Compromiso

Julio y Agosto: Diligencia

Septiembre y Octubre: Justicia

Noviembre y Diciembre: Amabilidad y Austeridad

- Auxilio de anteojos: INDEPORTES CAUCA buscando su mejor nivel en su bienestar social y laboral en salud, de sus empleados públicos, otorgará un valor correspondiente al 50%, sujeto a la disponibilidad presupuestal de la entidad, para la compra de lentes y/o montura prescritos por el profesional competente.

7. PRESUPUESTO

El valor del Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia del 2022, equivale al 100% del presupuesto asignado en el Rubro 2.1.2.02.02.009 SERVICIOS PARA LA

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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS		
FECHA: 2021/10/13	CODIGO: GTH-PLN:002	VERSION: 01	PAGINA: 32 de 37

COMUNICADAD, SOCIALES Y PERSONALES - 2022 con una asignación correspondiente a TRIENTA Y CINCO MILLONMES DE PESOS Mcte (\$ 35.000.000).

8. EJECUCIÓN

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

Para el desarrollo de las actividades, se tendrá en cuenta el cronograma vigencia 2022, 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.

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 / Gestión Humana 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 percepciones e impresiones sobre el grado de satisfacción sobre la organización, los facilitadores y la logística implementada.

INDICADORES DE GESTION	
Área	Subgerencia Administrativa y Financiera
Proceso	Bienestar Social 2022
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.
INDICADORES DE GESTION	

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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS		
FECHA: 2021/10/13	CODIGO: GTH-PLN:002	VERSION: 01	PAGINA: 33 de 37

Área	Subgerencia Administrativa y Financiera
Proceso	Bienestar Social 2022
Objetivos del Proceso	Medir el cumplimiento de las actividades programadas
Formula	Número de actividades ejecutadas / Numero de actividades programadas.

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

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 2022 INDEPORTES CAUCA													
		EN	FE	MA	AB	MA	JU	JU	AG	SE	OC	NO	DI
		E	B	R	R	Y	N	L	O	P	T	V	C
AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES													
ACTIVIDADES	DESCRIPCION												
PROGRAMA EDUCACION PARA EL TRABAJO													

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS		
FECHA: 2021/10/13	CODIGO: GTH-PLN:002	VERSION: 01	PAGINA: 37 de 37

PROGRAMA DE INCENTIVOS												
RECONOCIMIENTO O FUNCIONARIO DEL MES	Reconocimiento público al funcionario que se caracterice con el valor humano correspondiente a cada bimestre a través de acto administrativo(código de integridad).											
AUXILIO DE ANTEOJOS	Otorgar un auxilio económico para compra de lentes y/o montura, teniendo en cuenta los resultados del tamizaje visual.											

Nota: Las fechas pueden estar sujetas a modificación.

13. 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 2022.
- Anexo No. 4. Presupuesto
- Anexo No. 5. Encuesta de Satisfacción.
- Anexo No. 6. Tabulación encuesta de satisfacción.

14. CONTROL DE CAMBIOS

	NOMBRE	CARGO	FIRMA
ELABORÓ	CLAUDIA MARTINEZ	Contratista apoyo Talento humano	Firmado en original
REVISÓ	ANYELA MARCELA PALACIOS	Subgerente administrativa y financiera	Firmado en original
REVISÓ	LUZDEMI RAMOS B	Profesional Gestión Humana y Control Disciplinario Interno	Firmado en original
APROBO	OLIVER CARABALI BANGUERO	Gerente	Firmado en original