



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS Y ESTIMULOS

FECHA: 2021/10/13

CODIGO: GTH-PLN:002

VERSION: 01

Página 1 de 40

**INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES DEL CAUCA**

**INDEPORTES CAUCA**

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

**VIGENCIA 2024**



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS Y ESTIMULOS

FECHA: 2021/10/13

CODIGO: GTH-PLN:002

VERSION: 01

Página 2 de 40

### 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.....	13
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 .....	32
8. EJECUCIÓN.....	32
9. SEGUIMIENTO .....	32
10. METAS E INDICADORES .....	33
11. REGISTRO.....	33

Subgerencia Administrativa y Financiera

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y LA RECREACIÓN DEL CAUCA

[talentohumano@indeportescauca.gov.co](mailto:talentohumano@indeportescauca.gov.co)

Calle 5 # 9-10 Centro –Popayán Teléfono: (057+2) 8372926 Fax: 8372928

[www.indeportescauca.gov.co](http://www.indeportescauca.gov.co)



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS Y ESTIMULOS

FECHA: 2021/10/13

CODIGO: GTH-PLN:002

VERSION: 01

Página 3 de 40

12.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES - BIENESTAR SOCIAL ESTIMULOS E INCENTIVOS .....	34
13.	ANEXOS.....	37
14.	CONTROL DE CAMBIOS.....	37



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS Y ESTIMULOS

FECHA: 2021/10/13

CODIGO: GTH-PLN:002

VERSION: 01

PAGINA: 1 de 38

### INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Instituto Departamental de Deportes y Recreación del Cauca INDEPORTES CAUCA, vigencia 2024, 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 2024 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.



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS Y ESTIMULOS

FECHA: 2021/10/13

CODIGO: GTH-PLN:002

VERSION: 01

PAGINA: 1 de 38

### 1.- MARCO NORMATIVO

El Instituto Departamental de Deportes y Recreación 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 trámites, 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.



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS Y ESTIMULOS

FECHA: 2021/10/13

CODIGO: GTH-PLN:002

VERSION: 01

PAGINA: 1 de 38

**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, INCENTIVOS Y ESTIMULOS

FECHA: 2021/10/13

CODIGO: GTH-PLN:002

VERSION: 01

PAGINA: 1 de 38

**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 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 Pública 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.



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS Y ESTIMULOS

FECHA: 2021/10/13

CODIGO: GTH-PLN:002

VERSION: 01

PAGINA: 1 de 38

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.





## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS Y ESTIMULOS

FECHA: 2021/10/13

CODIGO: GTH-PLN:002

VERSION: 01

PAGINA: 1 de 38

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 supreferencia.

**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 mejoremppleado 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.

**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.”*



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS Y ESTIMULOS

FECHA: 2021/10/13

CODIGO: GTH-PLN:002

VERSION: 01

PAGINA: 1 de 38

### 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.

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



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS Y ESTIMULOS

FECHA: 2021/10/13

CODIGO: GTH-PLN:002

VERSION: 01

PAGINA: 1 de 38

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.

### 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.



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS Y ESTIMULOS

FECHA: 2021/10/13

CODIGO: GTH-PLN:002

VERSION: 01

PAGINA: 1 de 38

### 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 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



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS Y ESTIMULOS

FECHA: 2021/10/13

CODIGO: GTH-PLN:002

VERSION: 01

PAGINA: 1 de 38

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:

- 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 2024 se realizó con base en la aplicación de la encuesta "ENCUESTA NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL - 2024" la cual fue aplicada a 14 funcionarios de planta.



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS Y ESTIMULOS

FECHA: 2021/10/13

CODIGO: GTH-PLN:002

VERSION: 01

PAGINA: 1 de 38

### ENCUESTA NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL - 2024

La presente encuesta tiene como objetivo principal, conocer el nivel de satisfacción de los servidores públicos del Instituto Departamental de Deporte y la Recreación del Cauca INDEPORTES CAUCA, en relación con las actividades a ser realizadas del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, para la vigencia 2024.

[talentohumano@indeportescauca.gov.co](mailto:talentohumano@indeportescauca.gov.co) [Cambiar de cuenta](#)



No compartido

\* Indica que la pregunta es obligatoria

NOMBRE \*

Tu respuesta

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
- 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

- **Programa de incentivos**

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



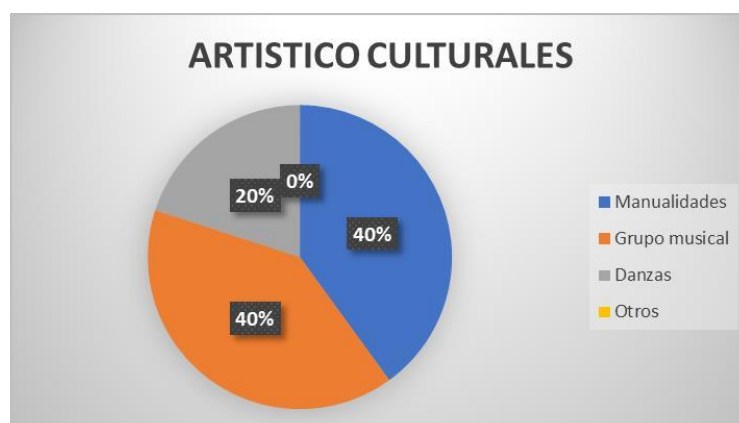
La gráfica muestra los resultados de una encuesta sobre las actividades deportivas preferidas de un grupo de personas. El 37% de los votos eligió natación como su actividad deportiva preferida, seguida de cerca por gimnasio con el 36%. Aero rumba y fútbol sala obtuvieron un 9% de los votos cada uno, mientras que otras actividades deportivas obtuvieron el mismo porcentaje (ciclismo).

La natación es claramente la actividad deportiva más popular entre los participantes, con una ventaja significativa sobre la segunda actividad más popular, gimnasio. Sin embargo, es interesante notar que Aero rumba y fútbol sala obtuvieron el mismo porcentaje de votos, lo que sugiere que estas actividades también tienen un número significativo de seguidores. Además, el hecho de que el 9% de los participantes eligieran "otra actividad deportiva" sugiere que hay una variedad de intereses deportivos entre los participantes. En general, estos resultados sugieren que hay una amplia gama de actividades deportivas que son populares entre este grupo de personas.



La gráfica muestra los resultados de una encuesta sobre las actividades recreativas preferidas de un grupo de personas. El 31% de los participantes eligió caminatas ecológicas y paseos familiares como su actividad recreativa preferida, seguida de cerca por vacaciones recreativas para los hijos con el 23%. Torneos internos de microfútbol obtuvieron el 7% de los votos, mientras que otras actividades deportivas obtuvieron el 8%.

La caminata ecológica y los paseos familiares son claramente las actividades recreativas más populares entre los participantes, con una ventaja significativa sobre la segunda actividad más popular, vacaciones recreativas para los hijos. Sin embargo, es interesante notar que la opción "otras actividades deportivas" obtuvo el 8% de los votos, lo que sugiere que hay un número significativo de personas interesadas en otros tipos de actividades deportivas. Los torneos internos de microfútbol obtuvieron el 7% de los votos.



La gráfica muestra los resultados de una encuesta sobre las actividades artísticas y culturales



preferidas de un grupo de personas. El 40% de los votos fueron a favor de manualidades y grupo musical, mientras que el 20% fue a favor de danzas.

Manualidades y grupo musical son claramente las actividades artísticas y culturales más populares entre los participantes, con una ventaja significativa sobre la segunda actividad más popular, danzas. Sin embargo, es interesante notar que el 40% de los votos fueron a favor de manualidades y grupo musical y aunque el porcentaje es alto, es necesario tener en cuenta que no es porcentaje por número de participantes sino de votos, puesto que las respuestas admitían selección múltiple; por lo tanto, estas actividades no denotan una importancia significativa entre los funcionarios.

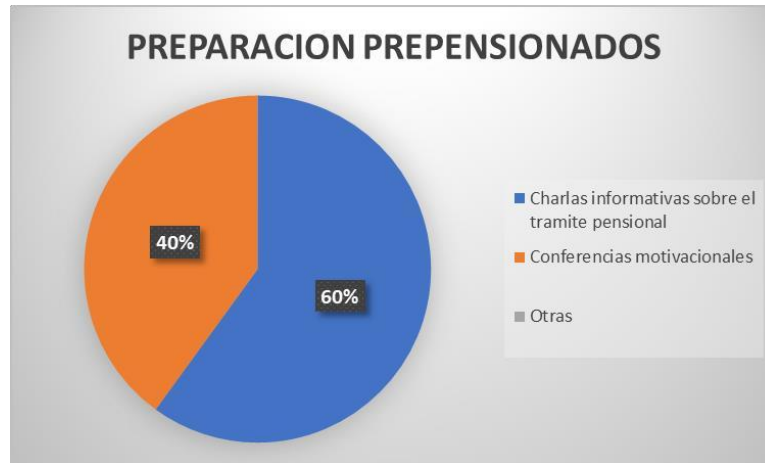


Se puede observar que las actividades más votadas son las relacionadas con las conmemoraciones familiares, como el Día de la Madre y el Día de la Familia, con un 11.25% de los votos cada una.

Esto indica que hay un interés significativo entre los participantes en celebrar y reconocer a los miembros de la familia.

Por otro lado, las actividades menos votadas son las relacionadas con el trabajo, como el Día de la secretaria y el Día del Servidor Público, con solo un 7.5% de los votos cada una. Esto puede indicar que hay menos interés en celebrar y reconocer el trabajo de los empleados dentro de la institución.

En general, se sugiere enfocar más en actividades que involucren a la familia y conmemoraciones, ya que son las que tienen un mayor apoyo entre los participantes. Sin embargo, también es importante considerar la inclusión de actividades relacionadas con el trabajo para fomentar un ambiente laboral positivo y reconocer el esfuerzo de los empleados.



Las actividades de preparación para pre-pensionados tuvieron un total de 5 votos. El 60% de los votos fueron a favor de charlas informativas sobre el trámite pensional, mientras que el 40% fueron a favor de conferencias motivacionales. No se registraron votos para "otras" actividades. Esto sugiere que los participantes consideran importante recibir información sobre el trámite pensional y motivación previa a la jubilación.

Solo 5 de los 9 participantes entrevistados emitieron sus votos en las actividades de preparación para pre-pensionados. A pesar de que el número total de participantes fue alto, el bajo porcentaje de votantes (55.5%) indica que una gran cantidad de personas no tuvo interés o no se sintió concernido por estas actividades. Es importante tener en cuenta esta situación a la hora de planificar futuras actividades y considerar cómo atraer y mantener el interés de los participantes.



Se puede observar que la mayoría de los participantes consideran importante medir el clima laboral en la institución con un 67%, ya que esto permite conocer las necesidades y expectativas de los empleados y así tomar medidas para mejorar su bienestar en el lugar de trabajo. Sin embargo, solo un 33% de los participantes considera importante implementar incentivos por meta, lo cual sugiere que quizás no todos los empleados consideran que esta sea una medida efectiva para mejorar su calidad de vida laboral.

En general, es importante considerar las necesidades y expectativas de los empleados para poder implementar medidas que realmente contribuyan a mejorar su bienestar en el lugar de trabajo.

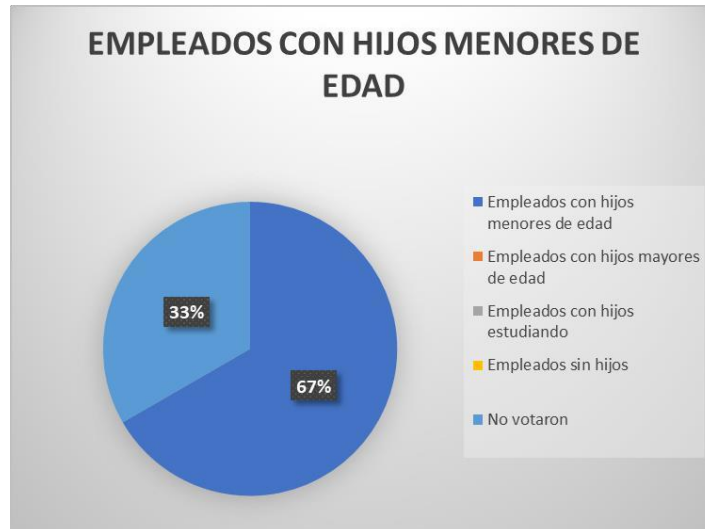


De los 10 votos totales recolectados, el 50% correspondió a trabajo en equipo, el 30% a relaciones interpersonales y el 20% a comunicación asertiva. Esto indica que la mayoría de los participantes considera importante el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales en el ámbito laboral, mientras que la comunicación asertiva es vista como menos relevante. Sin embargo, es importante tener en cuenta que solo un pequeño número de participantes respondió a la encuesta, por lo que los resultados podrían no ser representativos de la opinión general de la organización.

Es recomendable realizar una encuesta con una muestra más amplia para obtener una visión más precisa de las prioridades de la cultura organizacional.



El 89% de los participantes (8 votos) están a favor de la promoción de programas de vivienda, mientras que el 11% (1 voto) no está a favor. Esto indica que la mayoría de los participantes considera importante la promoción de programas de vivienda en la organización.



La encuesta muestra que el 67% (6 de 9) de los empleados entrevistados tienen hijos menores de edad. Es importante destacar que solo 6 empleados votaron en esta categoría, mientras que el resto de los empleados entrevistados (3) no votaron, por lo que no se puede determinar con certeza si tienen o no hijos mayores de edad o estudiando.

En conclusión, la mayoría de los empleados entrevistados tienen hijos menores de edad y se podría considerar la posibilidad de ofrecer programas o beneficios específicos para este grupo de empleados.

## 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



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS Y ESTIMULOS

FECHA: 2021/10/13

CODIGO: GTH-PLN:002

VERSION: 01

PAGINA: 1 de 38

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.
- 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 y Recreación 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	6
Asesor	0
Profesional	8
Técnico	4
Asistencial	3
Total	21

Subgerencia Administrativa y Financiera

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y LA RECREACIÓN DEL CAUCA

[talentohumano@indeportescauca.gov.co](mailto:talentohumano@indeportescauca.gov.co)

Calle 5 # 9-10 Centro –Popayán Teléfono: (057+2) 8372926 Fax: 8372928

[www.indeportescauca.gov.co](http://www.indeportescauca.gov.co)



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS Y ESTIMULOS

FECHA: 2021/10/13

CODIGO: GTH-PLN:002

VERSION: 01

PAGINA: 1 de 38

Serán beneficiarios del programa de bienestar social todos los empleados de INDEPORTES CAUCA, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998. Sin embargo, debe tenerse presente que, dentro de los programas de bienestar, algunos incentivos no tienen como destinatarios a todos los empleados.

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 y Recreación 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, 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:

Subgerencia Administrativa y Financiera

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y LA RECREACIÓN DEL CAUCA

[talentohumano@indeportescauca.gov.co](mailto:talentohumano@indeportescauca.gov.co)

Calle 5 # 9-10 Centro –Popayán Teléfono: (057+2) 8372926 Fax: 8372928

[www.indeportescauca.gov.co](http://www.indeportescauca.gov.co)



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS Y ESTIMULOS

FECHA: 2021/10/13

CODIGO: GTH-PLN:002

VERSION: 01

PAGINA: 1 de 38

**Estudios de post grado:** Indeportes - Cauca reconocerá a los servidores de carrera y de libre nombramiento y remoción, el valor correspondiente hasta el 40% 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 40% del valor de la matrícula, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de la entidad.

### 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 se encuentre alineado con el cumplimiento de los objetivos del instituto y esté aprobado por el ICFES.
- Tener documento de admisión de la institución escolar, superior o pre matrícula.
- Se otorgarán estos incentivos una vez al año, siempre que se cumplan los criterios anteriores a este.
- Se otorgará el beneficio hasta a 2 funcionarios en el año (sujeto a disponibilidad presupuestal) y se dará prioridad a los funcionarios que no hayan tenido este beneficio.
- Los funcionarios beneficiados deberán culminar el estudio y obtener grado en el tiempo estipulado de acuerdo con el programa académico seleccionado, de lo contrario se deberá reintegrar el recurso aportado por la entidad.
- Las solicitudes de este serán recibidas durante el primer semestre del año 2023.
- 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.
- Las solicitudes ya verificadas serán autorizadas por la Gerencia.

### Estrategias

- Coordinar las diferentes acciones asociadas a apoyos educativos para educación formal.
- Programación de cursos, diplomados y otros, por medio de articulación con entidades del estado como SENA, ESAP, Gobernación del Cauca, Función Pública, Colegio Mayor, entre otras incorporados en el PIC 2024.
- **Salud**





## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS Y ESTIMULOS

FECHA: 2021/10/13

CODIGO: GTH-PLN:002

VERSION: 01

PAGINA: 1 de 38

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**

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, Aero rumba, 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.
- Sensibilización a los funcionarios y/o contratistas para participar en las diferentes competencias deportivas que convoque la Gobernación del Cauca u otras entidades

Subgerencia Administrativa y Financiera

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y LA RECREACIÓN DEL CAUCA

[talentohumano@indeportescauca.gov.co](mailto:talentohumano@indeportescauca.gov.co)

Calle 5 # 9-10 Centro –Popayán Teléfono: (057+2) 8372926 Fax: 8372928

[www.indeportescauca.gov.co](http://www.indeportescauca.gov.co)



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS Y ESTIMULOS

FECHA: 2021/10/13

CODIGO: GTH-PLN:002

VERSION: 01

PAGINA: 1 de 38

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 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 un curso y/o taller en convenio con otras entidades (SENA, Comfacauca), orientados a la formación de habilidades y destrezas artísticas y culturales de los empleados. Prevalcen actividades artísticas y culturales relacionadas con manualidades y/o grupo musical y danzas.

### Estrategias

- Publicación oferta de actividades artísticas/ culturales
- Socialización de eventos de interés colectivo de carácter artístico/ cultural, a los servidores.
- Un curso para el desarrollo de actividades artísticas / 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**

Subgerencia Administrativa y Financiera

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y LA RECREACIÓN DEL CAUCA

[talentohumano@indeportescauca.gov.co](mailto:talentohumano@indeportescauca.gov.co)

Calle 5 # 9-10 Centro –Popayán Teléfono: (057+2) 8372926 Fax: 8372928

[www.indeportescauca.gov.co](http://www.indeportescauca.gov.co)



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS Y ESTIMULOS

FECHA: 2021/10/13

CODIGO: GTH-PLN:002

VERSION: 01

PAGINA: 1 de 38

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. Actividad orientada a conocer el régimen pensional.

- **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.
- ☐ Tarjeta de Celebración del cumpleaños de INDEPORTES CAUCA.
- ☐ Evento 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

Subgerencia Administrativa y Financiera

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y LA RECREACIÓN DEL CAUCA

[talentohumano@indeportescauca.gov.co](mailto:talentohumano@indeportescauca.gov.co)

Calle 5 # 9-10 Centro –Popayán Teléfono: (057+2) 8372926 Fax: 8372928

[www.indeportescauca.gov.co](http://www.indeportescauca.gov.co)



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS Y ESTIMULOS

FECHA: 2021/10/13

CODIGO: GTH-PLN:002

VERSION: 01

PAGINA: 1 de 38

pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno.

### Estrategias

Conmemoración del día nacional del servidor público.

- **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, 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 (una (1) /año) Actividades de auto cuidado para prevención de desórdenes musculo esqueléticos, sedentarismo (pausas activas con periodicidad semanal).

Exámenes médicos ocupacionales (empleados de planta, periodicidad anual)

Identificación, valoración e intervención de riesgo para la SST (Inspección anual)

Realizar la carnetización de los funcionarios de la entidad (13).

- **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 (cumpleaños funcionarios, día de la mujer, día de la madre, día de la secretaria, día del padre, día del amor y la amistad, día de los niños).



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS Y ESTIMULOS

FECHA: 2021/10/13

CODIGO: GTH-PLN:002

VERSION: 01

PAGINA: 1 de 38

### 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 cumpleaños funcionarios, día de la mujer, día de la madre, día de la secretaria, día del padre, día del amor y la amistad, día de los niños).
- ☐ 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 mejorepleado 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 adicione.

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 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 (acto administrativo, tarjeta). Este reconocimiento siempre se realizará cada mes (con base en cada valor practicado según el plan de acción del código de integridad) 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:

Mayo: Honestidad

Junio: Respeto

Agosto: Compromiso

Septiembre: Diligencia

Octubre: Justicia

Noviembre: Amabilidad

Subgerencia Administrativa y Financiera

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y LA RECREACIÓN DEL CAUCA

[talentohumano@indeportescauca.gov.co](mailto:talentohumano@indeportescauca.gov.co)

Calle 5 # 9-10 Centro –Popayán Teléfono: (057+2) 8372926 Fax: 8372928

[www.indeportescauca.gov.co](http://www.indeportescauca.gov.co)



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS Y ESTIMULOS

FECHA: 2021/10/13

CODIGO: GTH-PLN:002

VERSION: 01

PAGINA: 1 de 38

Diciembre: Austeridad

- ☐ Incentivo no pecuniario: en cumplimiento a la ley 1857 de 2017, INDEPORTES CAUCA, promueve espacios de tiempo para que sus funcionarios puedan compartir con su familia y fortalecer vínculos familiares. Así las cosas, se otorga el día de la familia correspondiente a dos (2) días hábiles al año. Los cuales se asignarán a los funcionarios así; un (1) día en el primer semestre del año y 1(un) día para el segundo semestre del año.

### ☐ Programa servimos

Programa realizado por el Departamento de la Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo devinculación. En el marco del trabajo en conjunto, entre las entidades, el programa servimos ha consolidado las siguientes alianzas que forman parte de esta estrategia: Educación, Cultura y medio ambiente, Salud y Bienestar, Seguros, Turismo y Recreación y Veteranos. La información se puede consultar en la página: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/programa-servimos>

## 7. PRESUPUESTO


El valor del Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia del 2024, equivale al 100% del presupuesto asignado en el Rubro 2.1.2.02.009.02.20: denominado Bienestar social-2024 con una asignación correspondiente a VEINTIOCHO MILLONES SEISCIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$ 28.600.000).

## 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 2024, 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.

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS Y ESTIMULOS</b>		
	FECHA: 2021/10/13	CODIGO: GTH-PLN:002	VERSION: 01

## 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 actividades y productos.

## 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.

<b>INDICADORES DE GESTION</b>	
Área	Subgerencia Administrativa y Financiera
Proceso	Bienestar Social 2024
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 2024
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 estas, mediante una herramienta (encuesta) que nos permite evidenciar cuáles 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



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS Y ESTIMULOS

FECHA: 2021/10/13

CODIGO: GTH-PLN:002

VERSION: 01

PAGINA: 1 de 38

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 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 2024 INDEPORTES CAUCA													
		E N E	FE B	M A R	A B R	M A Y	JU N	JU L	A G O	SE P	O C T	N O V	DIC
<b>AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES</b>													
ACTIVIDADES	DESCRIPCION												
<b>PROGRAMA EDUCACION PARA EL TRABAJO</b>													
<b>PREGRADO</b>	Brindar la posibilidad de acceder a los programas de educación formal (de acuerdo con la solicitud)												
<b>POSTGRADO</b>													





## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS Y ESTIMULOS

FECHA: 2021/10/13

CODIGO: GTH-PLN:002

VERSION: 01

PAGINA: 1 de 38

<p><b>EDUCACIÓN NO FORMAL</b></p>	<p>Realizar gestiones para el desarrollo de cursos de educación no formal de acuerdo con la oferta académica de la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, SENA y/o de la Cajade Compensación Familiar</p>														
<b>SALUD</b>															
<p><b>PROGRAMAS DE PROMOCION Y PREVENCIÓN INTEGRAL DE LASALUD</b></p>	<p>Desarrollar jornadas y/o actividades que propendan por el cuidado de la salud de los empleados y sus familias</p>														
<p><b>FERIA DE LASALUD</b></p>	<p>Desarrollar una jornada de salud en el marco de la articulación Interinstitucional</p>														
<b>PROGRAMA DE RECREACION Y DEPORTES</b>															



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

FECHA: 2021/10/13

CODIGO: GTH-PLN:002

VERSION: 01

PAGINA: 1 de 38

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

FECHA: 2021/10/13

CODIGO: GTH-PLN:002

VERSION: 01

PAGINA: 1 de 38

<b>ACTIVIDADES DEPORTIVAS:</b> <b>GIMNASIO, AERORUMBA, FUTBOL</b>	Brindar espacios de esparcimiento donde se realicen actividades deportivas y físicas										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS Y ESTIMULOS

FECHA: 2021/10/13

CODIGO: GTH-PLN:002

VERSION: 01

PAGINA: 1 de 38

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS

FECHA: 2021/10/13

CODIGO: GTH-PLN:002

VERSION: 01

PAGINA: 1 de 38

	HEVS funcionarios.																		
<b>ACTIVIDADES RECREATIVAS: CAMINATAS ECOLOGICAS Y PASEOS FAMILIARES</b>	Realizar una caminata ecológica																		
<b>VIVIENDA</b>	Realizar una feria de la vivienda para dar a conocer programas de vivienda																		
<b>AREA CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>																			
<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 CULTURA ORGANIZACIONAL</b>																			
<b>ENCUESTA CLIMA LABORAL</b>	Implementar acciones productode la encuesta de clima laboral en la entidad.																		

Subgerencia Administrativa y Financiera

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y LA RECREACIÓN DEL CAUCA

[talentohumano@indeportescauca.gov.co](mailto:talentohumano@indeportescauca.gov.co)

Calle 5 # 9-10 Centro –Popayán Teléfono: (057+2) 8372926 Fax: 8372928

[www.indeportescauca.gov.co](http://www.indeportescauca.gov.co)



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS Y ESTIMULOS

FECHA: 2021/10/13

CODIGO: GTH-PLN:002

VERSION: 01

PAGINA: 1 de 38

<b>CELEBRACION CUMPLEANOS INDEPORTES</b>	Tarjeta de celebración del aniversario de la entidad 28 de febrero													
<b>CELEBRACION NAVIDENA</b>	Realizar evento navideña para los empleados de la entidad.													
<b>ESTRATEGIA SRUTAS DE CREACION DEVALOR</b>	Realizar reconocimiento de los colaboradores al interior del equipo de trabajo													





## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS Y ESTIMULOS

FECHA: 2021/10/13

CODIGO: GTH-PLN:002

VERSION: 01

PAGINA: 1 de 38

	institución												
<b>ACTIVIDADES DE INTEGRACION INSTITUCIONAL</b>	Realizar paseo de integración (San Andrés)												
<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.												

<p><b>ACONTECIMIENTOS ESPECIALES</b></p>	<p>Diseñar tarjetas de reconocimientos , felicitaciones, agradecimiento y/o de cualquier acontecimiento especial de los funcionarios o contratistas administrativos de la entidad, Celebraciones fechas especiales (día de la mujer, día de la madre, día de la secretaria, día del padre, día del amor y la amistad, día de los niños).</p>											
<p><b>CONDOLENCIAS</b></p>	<p>Diseñar tarjetas de condolencias (según se requiera)</p>											
<b>PROGRAMA DE INCENTIVOS</b>												
<p><b>RECONOCIMIENTO FUNCIONARIO</b></p>	<p>Reconocimiento público al funcionario que se caracterice con el valor humano (código de integridad).</p>											
<p><b>DIA DE LA FAMILIA</b></p>	<p>Otorgar a los funcionarios dos (2) días al año para compartir en familia (un día por semestre)</p>											

Nota: Las fechas pueden estar sujetas a modificación.



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS Y ESTIMULOS

FECHA: 2021/10/13

CODIGO: GTH-PLN:002

VERSION: 01

PAGINA: 1 de 38

### 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 2023. Anexo No. 4. Presupuesto Anexo No. 5. Encuesta de Satisfacción.

### 14.

#### CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción del Cambio
V1	2024/29/01	Elaboración del Plan en el nuevo formato de Planes Institucionales

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Yeiny Herrera Parra Subgerente Administrativa y Financiera	Mónica Margoth Mera Cerón Jefe Oficina de Planeación.	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Mediante Acta de CTE No 01 de enero de 2024