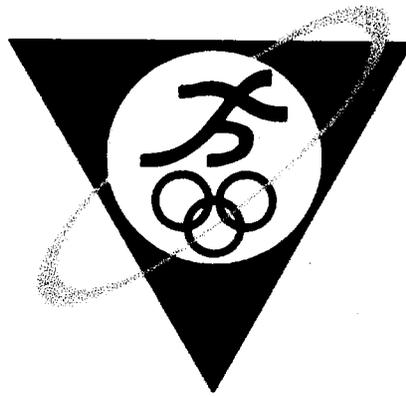


PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



INDERVALLE

Instituto del Deporte, la Educación Física y
la Recreación del Valle del Cauca

VIGENCIA AÑO 2024



	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

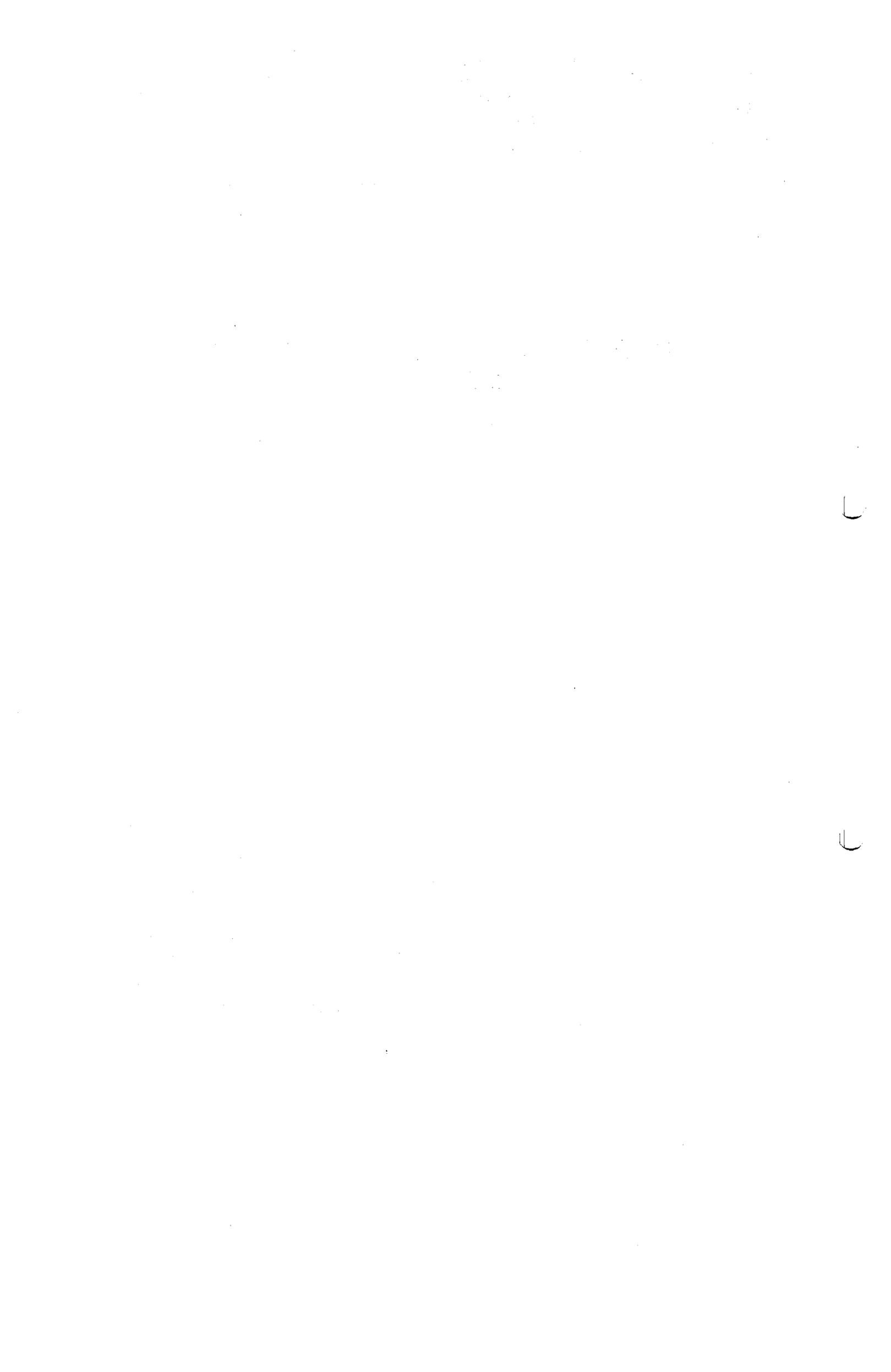
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

ANA MILENA OROZCO CAÑAS
Gerente

EQUIPO DE TRABAJO

NORHA ELENA CÁRDENAS SANDOVAL
Subgerente Administrativo y Financiero

XILENA RAMIREZ PALOMEQUE
Jefe Oficina de Talento Humano



	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

Contenido

INTRODUCCION 4

OBJETIVOS 5

OBJETIVO GENERAL 5

OBJETIVOS ESPECIFICOS 5

MARCO NORMATIVO 6

DEFINICIONES 10

RESPONSABLES 11

BENEFICIARIOS 11

METODOLOGIA 11

EL ENFOQUE DE LOS TRES (3) SABERES EN EL APRENDIZAJE POR COMPETENCIA: 12

LOS EJES DEL PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA 15

ETAPAS DE DESARROLLO 23

EVALUACION Y DIAGNOSTICO 23

RESULTADOS SOBRE CLIMA LABORAL Y DIAGNOSTICO DE CULTURA ORGANIZACIONAL 23

DISEÑO Y FORMULACIÓN 24

RESULTADO DE LAS ENCUESTAS 26

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 67

ENTIDADES DE APOYO 68

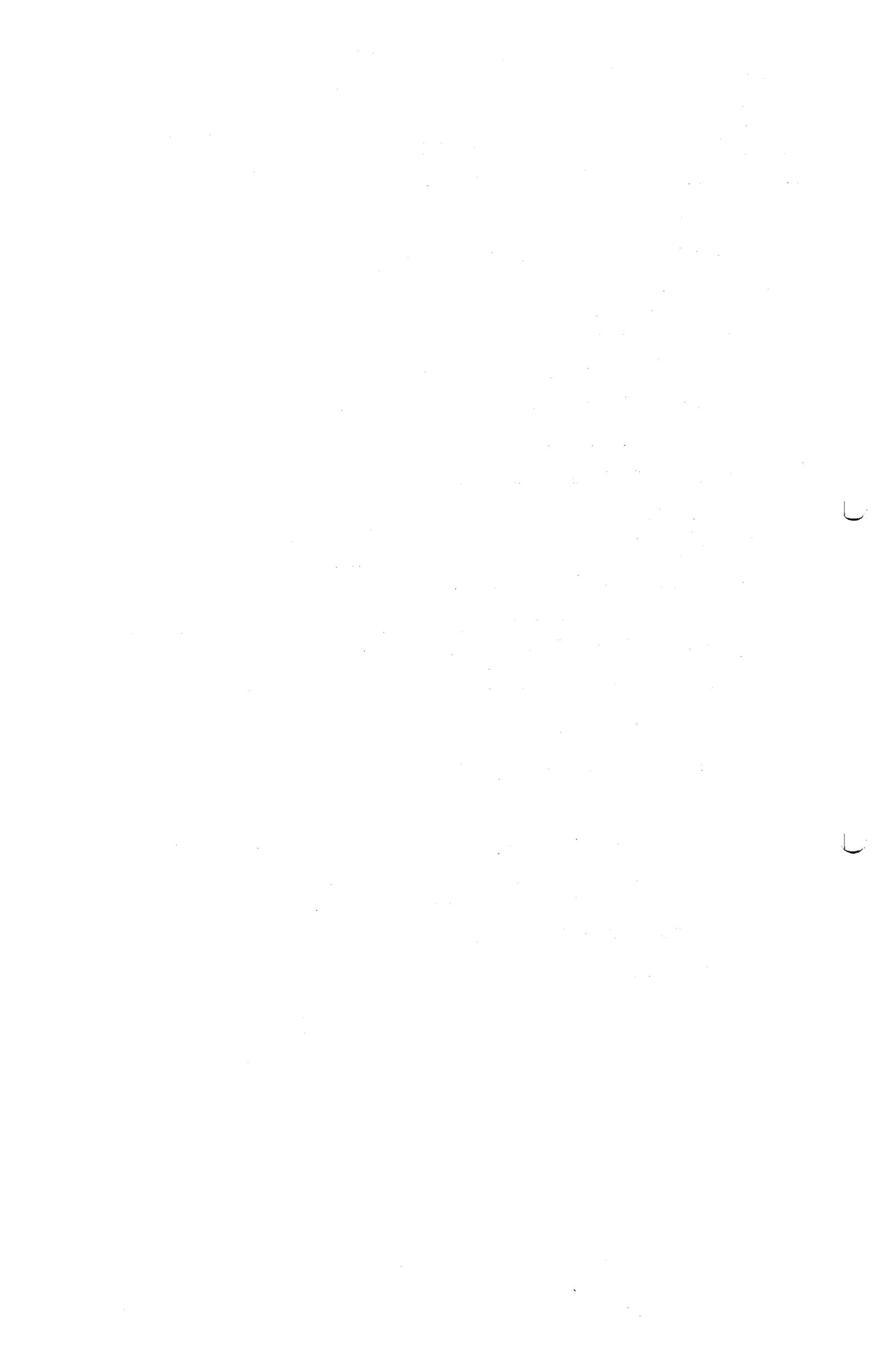
ESTIMULOS E INCENTIVOS 69

RESULTADOS DE LA SOCIALIZACION CON LA COMISION PERSONAL 70

ACTIVIDADES VIGENCIA 2024 71

CRONOGRAMA 72

CONCLUSION 74



	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

INTRODUCCION

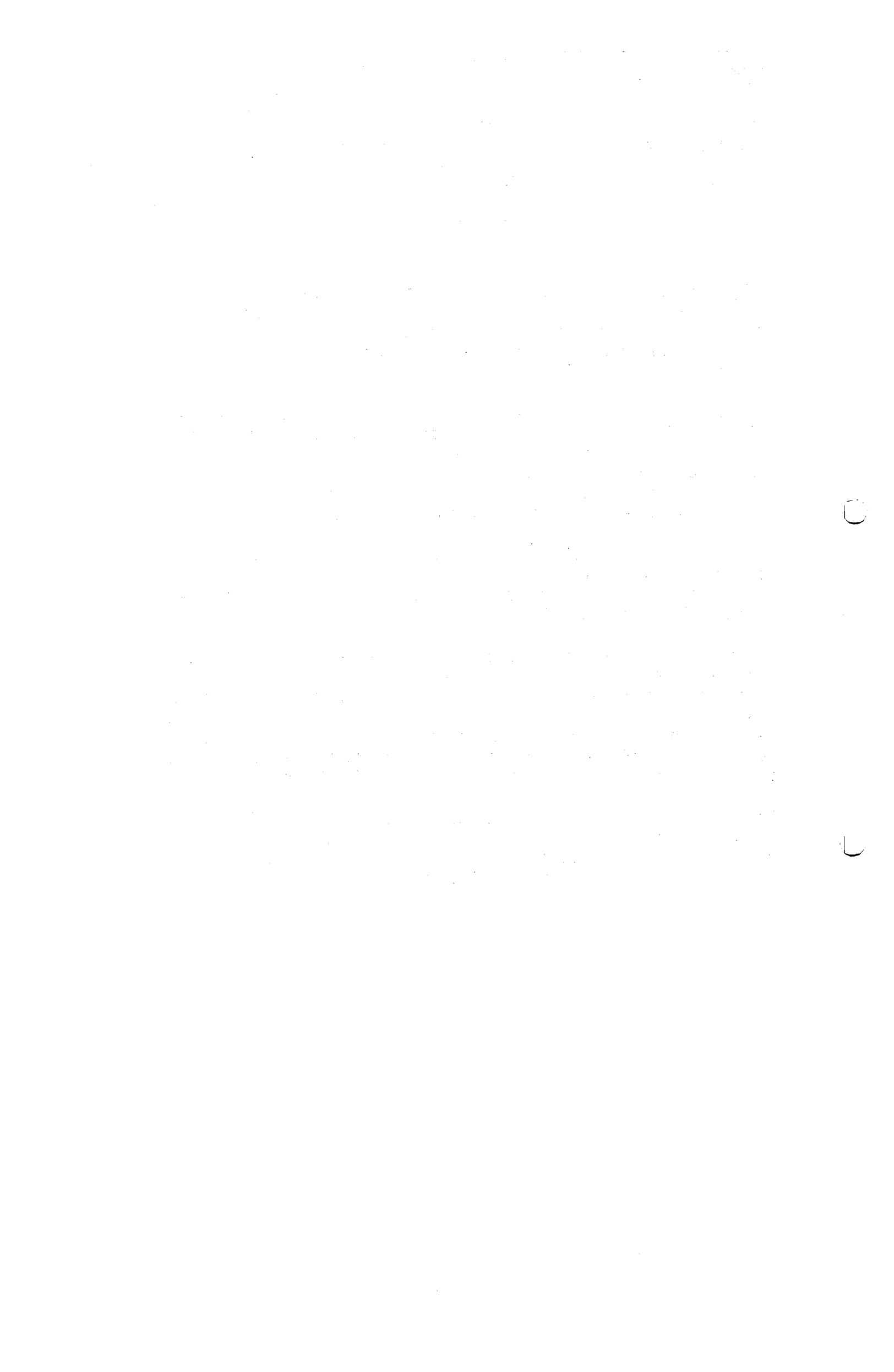
El Plan de Bienestar Social e Incentivos del instituto del deporte, la educación física y la recreación del valle del cauca – INDERVALLE tiene como propósito principal aportar elementos esenciales, para que en el desarrollo de las actividades realizadas generen bienestar y felicidad en los funcionarios públicos como en sus familias.

El presente Plan de bienestar ha sido creado para los funcionarios públicos de INDERVALLE y sus familias; está orientado con el Plan Estratégico de la entidad para la presente vigencia, proyectándose como instrumento de trabajo institucional y elemento esencial en la demanda continua de funcionarios públicos productivos, motivados, con alto sentido de pertenencia en búsqueda de mejorar y mantener el Clima laboral de INDERVALLE.

La metodología para el diseño y realización del presente Plan, se desarrolla con base en el enfoque de los tres (3) Saberes en el aprendizaje por competencia y los Ejes del Programa Nacional de Bienestar del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Dicha metodología responde a la combinación de los tres saberes – saber, saber ser y saber hacer (que conduzcan a la acción para la resolución de una tarea con eficacia) y los cinco (5) Ejes (equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, alianzas interinstitucionales y transformación digital); se espera que las actividades derivadas del presente Plan deberán impactar en el accionar de lo público, adecuándose a la nueva normalidad del País en pro de contribuir a la modernización del empleo y de la gestión pública.

Todo lo anterior se desarrolla en orientación a la generación de bienestar de los funcionarios y sus familias con el fin de transformar la cultura organizacional que contribuya al fortalecimiento del sentido de pertenencia, la identidad por lo público y el compromiso organizacional.



	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

El objetivo general del Instituto del Deporte, la Educación Física y la Recreación del Valle del Cauca – INDERVALLE, es lograr espacios que, a través de las actividades culturales, deportivas, recreativas, de integración y formación, se mejore y mantenga un clima laboral adecuado, se mejore el sentido de pertenencia, y se cuente con colaboradores motivados y productivos, fortaleciendo los vínculos entre los diferentes grupos de trabajo, como las relaciones de los funcionarios y sus familias.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

Fortalecer la apropiación de los valores institucionales (Honestidad, Responsabilidad, Compromiso, Diligencia, Respeto, Cumplimiento y Justicia) en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad institucional.

Establecer y ejecutar actividades en materia de Bienestar social, Estímulos e Incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los funcionarios públicos de INDERVALLE.

Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los funcionarios públicos; consolidando un clima laboral satisfactorio en la entidad.

Realizar actividades de promoción y prevención orientadas a proteger la salud mental de los funcionarios públicos.

Implementar mecanismos e instrumentos de bienestar en el marco de la transformación digital.

Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en los funcionarios públicos.

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

MARCO NORMATIVO

LEY 734 DE 2002, En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los funcionarios públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado; tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.

LEY 909 DEL 23 DE SEPTIEMBRE DE 2004, El párrafo del Artículo 36 establece que "Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley".

DECRETO LEY 1567 DE 1998, Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. establece: el "Bienestar Social, y lo define como "...programas de bienestar social que deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora".

DECRETO 1083 DE 2015, Por medio del cual se expide el decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. cuenta con los siguientes artículos:

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:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- 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.
- 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

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

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. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.6. 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 mayor cubrimiento institucional.

Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 22 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:

- Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- 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 al pre pensionado 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.

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 él 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

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

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 presente decreto. 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 2.2.10.12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- 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:

- 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.
- 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.
- El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

Artículo 2.2.10.17. Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1	CODIGO	PR-310-007
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

DECRETO 648 DE 2017 cuenta con los siguientes artículos:

Artículo 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentarios del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.

LEY 1960 DE 2019 la cual dispone: Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998, "g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa".

PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR: FUNCIONARIOS PÚBLICOS SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES VIGENCIA 2024, instrumento que permite desarrollar estrategias de bienestar. Con este programa podrán actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.

PROCEDIMIENTO PR 310-007 BIENESTAR SOCIAL INCENTIVOS Y ESTIMULOS INDERVALLE, el cual implementa acciones con el fin de mantener condiciones laborales que garanticen el bienestar y la salud de los empleados y la productividad de la Entidad.

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

DEFINICIONES

SERVIDORES PÚBLICOS: El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: “ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015)

NECESIDADES: a sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.

BIENESTAR: Siguiéndolos planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos: Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad. Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.

INCENTIVOS: Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).

CLIMA LABORAL: Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

CULTURA ORGANIZACIONAL: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos,

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15)

CALIDAD DE VIDA: Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003).

RESPONSABLES

La Subgerencia Administrativa y Financiera a través de la Oficina de Talento Humano tiene la responsabilidad de diseñar, coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social e Incentivos 2024. con la participación y gestión del Comité de gestión institucional y el acompañamiento de la Comisión de personal los términos en que sea reglamentado institucionalmente.

Por tratarse de un documento elaborado a partir de las necesidades y expectativas de los servidores públicos de la entidad, se hace necesario su participación y evaluación de las actividades desarrolladas, como objetivo de crear sentido de pertenencia y contribuir a la memoria institucional de la Entidad.

BENEFICIARIOS

PROGRAMA DE BIENESTAR

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar todos los funcionarios públicos de Indervalles (los provisionales y temporales en temas que la Ley regula), incluidas sus familias en los programas que estén dirigidos a estos últimos en cumplimiento con la normatividad vigente.

PROGRAMA DE ESTÍMULOS

Serán beneficiarios del Programa de Estímulos los funcionarios públicos de Indervalles que ostentan derechos de carrera administrativa, así como de libre nombramiento y remoción, para ello se tendrá en cuenta el desempeño individual el cual debe contar con una calificación del último periodo de Sobresaliente, y no haber sido sancionado disciplinariamente en el último año.

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

METODOLOGIA

EL ENFOQUE DE LOS TRES (3) SABERES EN EL APRENDIZAJE POR COMPETENCIA:

Los tres saberes – Saber, saber ser y saber hacer, los cuales se refieren a la formación profesional bajo el enfoque de competencias; las competencias son combinaciones dinámicas de recursos personales, complejos sistemas de comprensión y acción que incluyen «saber pensar», «saber ser», «saber hacer» y «querer pensar, ser y hacer».

Los tres saberes

Saber Ser

Es la parte de las emociones, encargada del desarrollo humano que el alumno adquiere durante su formación.



Saber, Saber

Es la parte cognitiva, encargada de los conocimientos que el alumno adquiere en toda su formación.

Saber Hacer

Es la parte de la aplicación, encargada de la práctica que el alumno realiza una vez tenga lo cognitivo (Saber).

Este enfoque propone planificar la enseñanza en base al desarrollo de competencias. Se constituye más como un enfoque o propuesta para formar al profesional actual, porque no representa en sus planteamientos a todo el proceso educativo y apunta al logro de un desempeño complejo e idóneo de sus funciones, que incluye saber ser, saber hacer, saber conocer y saber convivir, aportando al progreso personal, social y económico.

En general, busca lograr una estrecha relación entre lo que el estudiante aprende en educación superior y los desafíos que imponen los contextos sociales y laborales.

EL SABER

Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos y datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.

Debe nutrirse y mejorarse de forma constante en el desempeño de sus competencias laborales, ya que la actualización de la tecnología en el mundo obliga a la constante renovación en el saber de las personas.

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

Es la parte cognitiva, encargada de los conocimientos que el alumno adquiere en toda su formación. A nivel empresarial la persona debe conocer todos los procesos internos y políticas de compañía necesarios para hacer una buena labor.

EL SABER SER

Comprende el conjunto de comportamientos y características personales (motivaciones, actitudes, valores, rasgos de personalidad, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo y el desarrollo personal al interior de las organizaciones.

El contexto que incluye este principio de profesionalización es tan extenso que encuadra una definición precisa de las capacidades emocionales de las personas en el desempeño de sus funciones productivas que debe aprender durante su formación.

Primero siempre estará la persona, conocerme a mí mismo para dar lo mejor a los otros, algunos lo llamar SER PARA SERVIR BIEN A OTROS

Juegan fuerte las emociones y su manejo, un ser que debe de tener confianza en sí mismo, que es integro (coherente en el pensar, decir y hacer), con una actitud arrolladora, las habilidades blandas siempre sumarán como lo pueden ser la comunicación, el liderazgo, resiliencia, entre muchos otros

EL SABER HACER

Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Tiene como objetivo fundamental perfeccionar las habilidades, destrezas y aptitudes de los profesionales, guiándolos en las buenas prácticas y mejores métodos de trabajo que reflejen una calidad en el hacer de cada persona. Esta función garantiza un servicio de alto nivel. Con ello se logra incrementar la posibilidad de alinear conocimientos y técnicas para un buen desempeño laboral, así como orientar las experiencias.

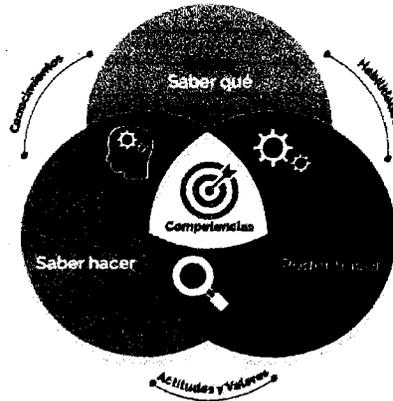
El saber hacer implica tener una conciencia real del desempeño en las funciones productivas y del conocimiento previo de las circunstancias en las que se desarrolla, esta función es básica para el saber. La correlación entre el saber y el saber hacer es inevitable en el marco de las competencias laborales.

Es la parte de la aplicación, encargada de la práctica que el alumno realiza una vez tenga lo cognitivo (Saber); veamos un ejemplo: una persona puede tener todos los conocimientos necesarios para ejercer una profesión determinada (saber), pero es en el propio puesto de trabajo donde demostrará lo que realmente sabe llevando a cabo las tareas necesarias (saber hacer).

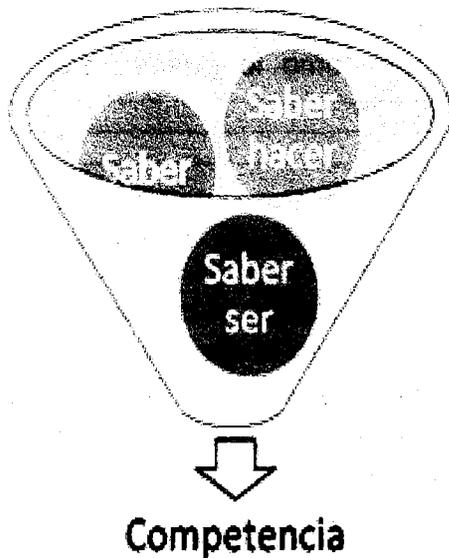
Por este motivo aquí la experiencia jugará un papel importante, con el objetivo de que gracias a ella se perfeccionen las habilidades y aptitudes, guiándolas y

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

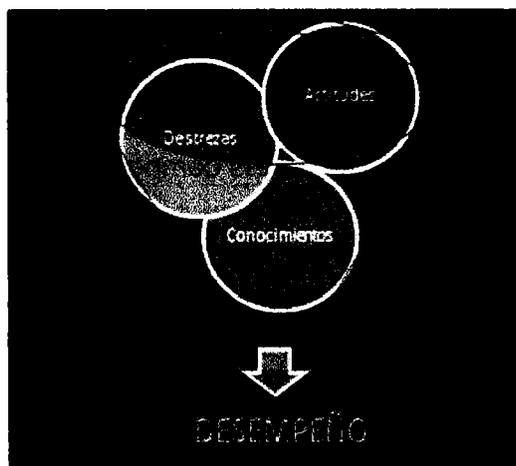
orientándolas hacia la calidad en el hacer, logrando así mayor destreza y un rendimiento óptimo.



Por lo tanto, en un sistema de aprendizaje basado en competencias, a los estudiantes no se les permite continuar avanzando hasta que hayan demostrado dominio de las habilidades identificadas, es decir que -para cumplir las competencias- los estudiantes deben demostrar los resultados de aprendizaje.



Según Cepeda (2013), “las competencias suponen la integración de tres tipos de saberes: el conceptual que es el saber, el metodológico que es el saber hacer y el humano que es el saber ser”. Y en la misma línea, Manríquez (2012) la define como “la capacidad que tiene el ser humano en el saber qué, saber cómo y saber ser persona para resolver de manera eficaz y eficiente las situaciones de la vida”.



	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

Una competencia es un desempeño. Un desempeño supone integrar conocimientos, destrezas (habilidades) y actitudes y aplicar esa integración de forma práctica y creativa en la ejecución de una tarea que debe tener una relación clara con la vida (lo que denominamos el desempeño de la competencia).

La competencia supone un hacer y un ser que se enfrenta de forma eficaz a la resolución de problemas. No es sólo un saber. Es un saber aplicado (hacer –hago cosas de manera competente-) y un saber integrado a mi persona (un ser –soy una persona competente en...) que me permite resolver problemas de forma eficaz. Los conocimientos, las destrezas y las actitudes de cada competencia, son las tres dimensiones de la competencia: dimensión cognitiva (conocimientos), dimensión instrumental (destrezas) y dimensión actitudinal (actitudes y valores).

En definitiva, para que se produzca el máximo potencial de desarrollo de una competencia, tiene que existir una combinación dinámica de conocimientos, práctica y recursos personales, que conduzcan a la acción (resolución de una tarea con eficacia) y que se engloban en el “saber”, el “saber hacer” y el “saber ser”. Además, el avance en el entorno empresarial nos impulsa a una renovación constante para que el desempeño sea adecuado, lo que conlleva que las competencias deban ir mejorando continuamente.

En las entidades públicas se tiene los Manuales de Funciones y Competencias Laborales donde están consignadas las competencias funcionales las cuales precisan y detallan lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se deberá tener en cuenta la identificación del propósito principal del empleo y las funciones esenciales del mismo (Decreto 815 de 2018 artículo 2.2.4.4. y artículo 2.2.4.5.). Según Resolución 220 de febrero 22 de 2021.

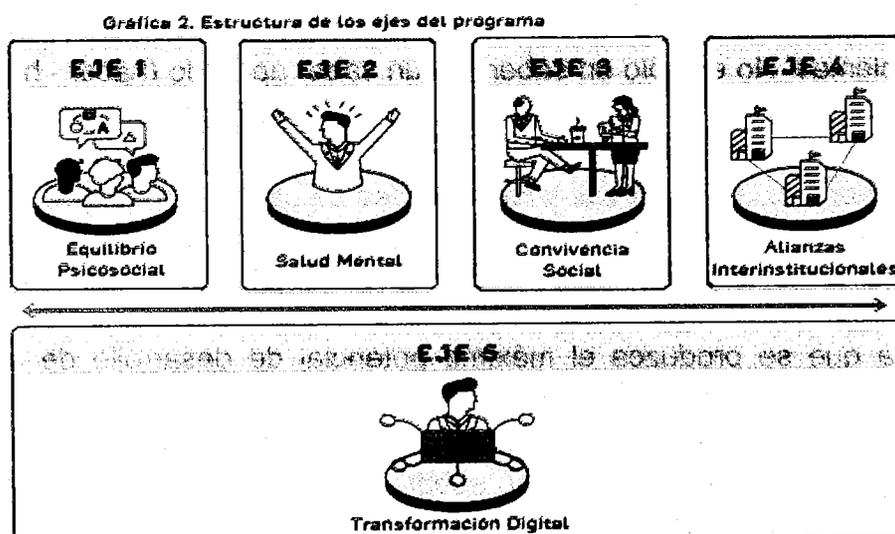
Dentro de las Competencias comportamentales figuran las consignadas en Decreto 815 de 2018 artículo 2.2.4.6. y artículo 2.2.4.7: compromiso con la organización, trabajo en equipo, adaptación al cambio, aprendizaje continuo, orientación a resultados y orientación al usuario y al ciudadano.

LOS EJES DEL PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

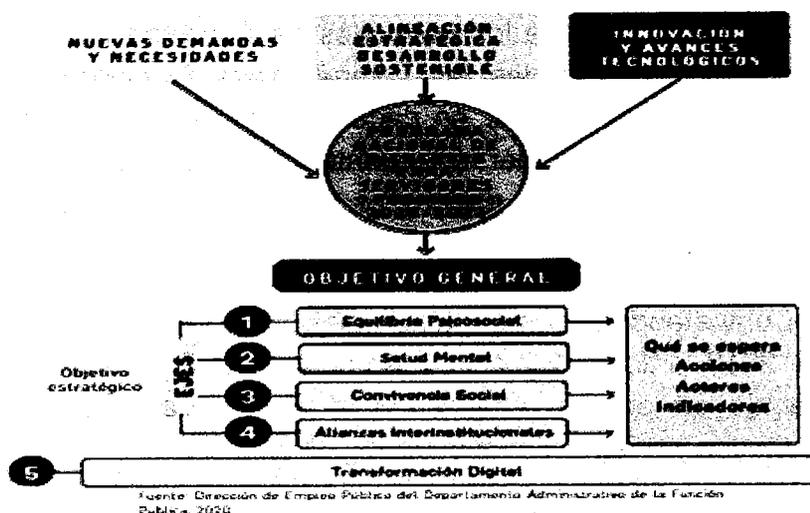
Una de las bases fundamentales para iniciar la formulación de estrategias que generen un impacto positivo dentro de las instituciones públicas, es tomar como referencia Programa Nacional de Bienestar: “SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES 2020-2022” que fue creado con el objetivo de servir como un instrumento que permita el desarrollo de estrategias de bienestar, y así como se indica en el Programa Nacional de Bienestar: “Con este Sistema de estímulos – Planes de Bienestar e Incentivos, podrán actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país”.

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

Partiendo de lo anterior, el Programa Nacional de Bienestar plantea 5 ejes fundamentales que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos:



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública. 2020.



Fuente: Dirección de Empleo Pública del Departamento Administrativo de La Función Pública. 2020.

Los Ejes se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral.

Ejes en los cuales se espera que se planteen estrategias y se tomen acciones encaminadas a mejorar la calidad de vida y bienestar de los servidores públicos y sus familias. Y para este último se transversalizaron los ejes de Alianzas interinstitucionales y el de Transformación digital; y los ejes de Equilibrio psicosocial, Salud mental y Convivencia psicosocial se alinearon con los ejes temáticos del Programa de Bienestar.

 INDERVALLE <small>Instituto del Deporte, la Educación Física y la Recreación del Valle del Cauca</small>	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a temas de adaptación a nuevas situaciones, como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

Factores psicosociales: Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de los funcionarios públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.

Es por ello, que este componente lo integran, entre otras, las siguientes estrategias: Realizar eventos deportivos y recreacionales enfocados en promover la actividad física de los funcionarios públicos, eventos artísticos y culturales; capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, cuya implementación pueda ser gestionada en convenio con las cajas de compensación familiar u otros organismos; promover eventos de emprendimiento que les permitan a los funcionarios públicos dar a conocer sus habilidades a los compañeros de trabajo; bienestar espiritual; entorno laboral saludable; adelantar acciones para promover el salario emocional, tales como diseñar un esquema de puntos a través del cual los funcionarios públicos puedan tener beneficios, como, por ejemplo, organizar una tarde de bienestar, día libre por el cumpleaños, entre otros. En consecuencia, dependiendo de los beneficios que se vayan tomando por parte de los funcionarios públicos se les van descontando hasta completar los mismos durante el semestre o en la anualidad correspondiente, y se podrían gestionar este tipo de acciones a través de las cajas de compensación familiar.

Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral: Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de los funcionarios públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.

En este contexto entre otras iniciativas se recomiendan iniciativas especiales por el día de la familia, así como, facilitar, promover y gestionar espacios para que los funcionarios públicos puedan compartir con sus familias (Ley 1857 de 201711); acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación; adecuación de Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1823 de 201712; adelantar acciones de formación en técnicas relacionadas con el manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral.

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

Calidad de vida laboral: Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los funcionarios públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de los funcionarios y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

Este componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas: Celebración del Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año); reconocimiento a los funcionarios públicos de acuerdo con su profesión (Día del Administrador, del Abogado, del Psicólogo, entre otras); encaminadas al acompañamiento y reconocimiento de la labor de los funcionarios y los funcionarios públicos cuando se presente algún cambio, por ejemplo, traslado de dependencia, en proceso de retiro de la entidad, o cuando se den procesos de reforma organizacional (programa de desvinculación asistida); programa de incentivos (reconocer o premiar a los funcionarios por su desempeño laboral); realizar actividades de *coaching* y *mentoring* con el fin de desarrollar y/o fortalecer las habilidades y conocimientos y trabajar la motivación de los funcionarios públicos; promoción de las alianzas que hacen parte de Programa Servimos en aspectos relacionados con educación; salud y bienestar; turismo y recreación; cultura y seguros.

EJE 2: SALUD MENTAL

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de los funcionarios públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

Higiene mental o psicológica: Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de los funcionarios públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida. Este componente está asociado, entre otras, a las siguientes estrategias: Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental a través de la participación de profesionales en psicología para abordar temas relacionados con la identificación de conductas suicidas y adopción de herramientas de ayuda y manejo de situaciones difíciles, tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral "*burnout*", síntomas de estrés, ansiedad y depresión; adopción de programas de *mindfulness* o atención plena con el propósito de contribuir a reducir el estrés, mejorar el bienestar, mejorar la atención, entre otros aspectos; adelantar actividades enfocadas en la promoción de la salud; acompañamiento e implementación de iniciativas con la participación de profesionales para entender la importancia del autocuidado, de tener una alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso y la adopción de mecanismos para lograrlo; promover

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

estrategias para trabajar bajo presión con el fin de orientar a las funcionarios y los funcionarios públicos a cómo resolver problemas en esta situación.

Prevención de nuevos riesgos a la salud: Este componente tiene relación con la salud de los funcionarios públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida. Por lo que, este componente lo integran las siguientes iniciativas: Adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo; realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, mediante adopción de herramientas con el fin de aumentar la resiliencia, mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración, en ese sentido, es importante revisar la carga laboral de los funcionarios públicos y los estilos de liderazgo que están siendo utilizados; promover estrategias como la telemedicina o tele orientación psicológica a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC); organizar caminatas ecológicas, entre otras iniciativas.

EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad. Las entidades públicas están llamadas a promover la diversidad y la equidad, además, a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normatividad vigente, para ello, deben contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos que ayuden al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los funcionarios.

Desde Talento Humano se debe buscar reconocer en igualdad de condiciones a cada uno de los funcionarios de la entidad, por medio de actividades y talleres que refuercen la inclusión, la diversidad y la tolerancia, además, se deberán desarrollar estrategias de identificación y detección de posibles situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder, para ello, deberán tener en cuenta los procedimientos y protocolos que establece la Ley 1010 de 2006, que define las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Las entidades públicas deberán llevar a cabo iniciativas para la sensibilización de los funcionarios públicos entorno a la importancia de la diversidad e inclusión, para ello, diseñarán actividades que respondan a sus características propias, teniendo en cuenta que parte del bienestar también se encuentra en el relacionamiento, el clima y la cultura organizacional de los funcionarios públicos.

En cumplimiento a la normatividad vigente, las entidades implementarán acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas, así como crear un buen ambiente laboral basado en la inclusión y coadyuvar con el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los funcionarios.

Teniendo en cuenta sus características propias, las entidades públicas deberán diseñar acciones que prevengan y detecten actuaciones discriminatorias o de trato desigual para con los funcionarios públicos pertenecientes a poblaciones minoritarias y/o vulnerables. También le corresponde al área de talento humano

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

establecer y divulgar las rutas y procedimientos de atención a situaciones discriminatorias en cumplimiento a la normatividad vigente, la prevención de prácticas irregulares y el fomento de la diversidad y equidad en las entidades públicas es un medio para contribuir con un mejor ambiente laboral, la creación de espacios seguros y diversos y, en consecuencia, contribuir con el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los funcionarios.

Las entidades públicas deberán realizar acciones de promoción, detección y rutas de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de los funcionarios públicos. El área de talento humano deberá diseñar los lineamientos y procedimientos necesarios para tal fin, cumpliendo con lo establecido en la normatividad vigente y las características propias del talento humano de la entidad.

Dentro del respeto y el entendimiento de la importancia de las minorías, los jóvenes, las mujeres y las personas con discapacidad dentro del entorno laboral, las entidades deberán realizar acciones de sensibilización y promoción relacionadas con el trato igualitario de todos los funcionarios públicos sin importar su género, religión, origen étnico, raza, ni otra condición.

El área de talento humano deberá realizar acciones de bienestar orientadas a la creación y fomento de cultura inclusiva de los funcionarios públicos, teniendo en cuenta las especificidades de cada entidad, así mismo, deberá realizar acciones de concientización, detección y tratamiento de situaciones no inclusivas dentro de la entidad.

Con el propósito de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los funcionarios públicos, las entidades deberán desarrollar estrategias de identificación y detección de posibles situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder, para ello, deberán tener en cuenta los procedimientos y protocolos que establece la Ley 1010 de 2006, que define las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Teniendo en cuenta las características propias de cada entidad, el área de talento humano deberá realizar sensibilizaciones sobre la importancia de manifestar las situaciones que apliquen para este caso y denunciar estos actos con el fin de orientar a los funcionarios para que conozcan las acciones que deben adelantar en caso de que se vean inmersos en alguna de las situaciones que puedan estar relacionadas con algún tipo de acoso o abuso de poder dada la complejidad de estas circunstancias con el propósito de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los funcionarios públicos, las entidades deberán desarrollar estrategias de identificación y prevención de posibles situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder. De acuerdo con las características propias de cada entidad, el área de talento humano deberá diseñar cada una de las actividades de sensibilización que considere necesarias para este propósito debido a la complejidad de estas situaciones.

Así mismo, las entidades deberán desarrollar procedimientos y rutas de atención de posibles situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y al abuso de poder. De acuerdo con las características propias de cada entidad, el área de talento humano deberá realizar acciones orientadas al cumplimiento de esta iniciativa y realizará las actividades de capacitación y divulgación de las acciones implementadas, dada la complejidad de estas situaciones.

 INDERVALLE <small>Instituto del Deporte, la Educación Física y la Recreación del Valle del Cauca</small>	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

Establece la importancia de crear alianzas interinstitucionales, abordando componentes de coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas, refiriéndose a la posibilidad de realizar convenios interadministrativos con entidades que presten servicios, posean recursos o talento humano que puedan ser útiles para el cumplimiento de los objetivos.

Para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas. La colaboración entre entidades públicas se refiere a la posibilidad de estas para realizar convenios interadministrativos con entidades que presten servicios; posean recursos o talento humano que puedan ser útiles para el cumplimiento de los objetivos y acciones que se plantean en el presente programa; en principio, se realizará con entidades del sector público, sin embargo, cada entidad tiene la potestad de celebrar convenios y/o alianzas con el sector privado. Con el propósito de realizar alianzas entre instituciones, fortalecer la coordinación y cooperación de las entidades y mejorar la calidad de vida de los funcionarios públicos, el Departamento Administrativo de la Función Pública creará un Banco Nacional de Experiencias de Éxito en Bienestar Social, estas propuestas podrán ser postuladas en el marco del Premio Nacional de Alta Gerencia y, de este modo, compartir las experiencias en esta materia.

Las entidades públicas deberán inscribir en este instrumento todas aquellas actividades que hayan contribuido exitosamente al bienestar social, de manera que pueda ser evaluada su gestión en esta materia y contribuir a la construcción de los programas de bienestar en otras entidades.

El reconocimiento a la buena gestión es un elemento fundamental dentro de la generación de bienestar social, por ello, el Departamento Administrativo de la Función Pública reconocerá a las entidades cuya gestión sea meritoria en esta materia en el evento anual del Día Nacional del Funcionario Público, lo anterior, teniendo en cuenta el número de actividades exitosas de bienestar implementadas por cada entidad, su grado de efectividad y utilizando los resultados de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional (EDI), los resultados del FURAG, así como los reportes del cumplimiento de cada uno de los componentes que hacen parte de este programa por entidad, el número de acciones inscritas en el Banco Nacional de Experiencias de Éxito y los demás elementos que considere pertinentes.

Cabe señalar que las entidades deberán compartir los reconocimientos con sus funcionarios públicos en mérito al esfuerzo que realizaron al haber construido y participado de las acciones de bienestar social.

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

EJE 5: EJE TRANSVERSAL: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Este eje, orienta a las empresas y entidades públicas a la necesidad de adquirir o desarrollar herramientas tecnológicas, así como también, preparar al personal en el manejo de las mismas, lo cual facilitara los procesos y procedimientos establecidos, con el fin de generar bienestar de los funcionarios públicos.

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la Directiva Presidencial No. 01 del 8 de marzo de 2023 pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de los funcionarios públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus funcionarios y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

Creación de cultura digital para el bienestar: Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a los funcionarios de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos.

En consecuencia, este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades: Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud (para bajar de peso, hacer ejercicio, entre otras), el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, adaptación al cambio y el servicio al ciudadano; trabajar de manera articulada las áreas de talento humano y las áreas de TIC de la entidad para desarrollar o adoptar aplicaciones que les permitan a los funcionarios públicos adelantar de manera más ágil y eficiente los trámites administrativos, evaluar las brechas de conocimiento, así como sus gustos y preferencias.

Análítica de datos para el bienestar: Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de los funcionarios públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar. Por lo que, este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades: Preparar a los funcionarios públicos para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica de datos (*big data*) y la protección de la información (*habeas data*) para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor; creación y/o apropiación de redes, sistemas de información e inteligencia artificial para la toma de decisiones en materia de bienestar que permitan conocer gustos y preferencias de los funcionarios públicos en aspectos relacionados con la salud, la educación, la vida familiar, entre otros; actualización

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

de redes y sistemas de información con el fin de tener la mayor cantidad de información relevante actualizada de los funcionarios públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar.

Creación de ecosistemas digitales: Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de los funcionarios públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios.

En este sentido, este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades: Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los funcionarios públicos a través de la implementación de procesos y procedimientos que faciliten el desempeño de sus labores, por ejemplo, la implementación de herramientas de manejo de tiempos de las actividades, mensajería instantánea, flujos de trabajo y manejo de nubes de información, entre otras herramientas disponibles en la entidad ya sean de uso gratuito o, si la entidad así lo determina, a través de proveedores externos.

ETAPAS DE DESARROLLO

Teniendo en cuenta los lineamientos y la formulación del plan nacional de bienestar e incentivos, para la vigencia 2024, se llevará a cabo las siguientes etapas:

EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO: Durante esta etapa se evaluó la percepción de los servidores públicos hacia el Sistema de estímulos – Planes de Bienestar e Incentivos, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, a partir del uso de herramientas de recolección de información.

DISEÑO Y FORMULACIÓN: A partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se formularon las actividades para el plan de bienestar social e incentivos a implementar en la vigencia 2024.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: Durante esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de las actividades propuestas en el plan de bienestar social e incentivos.

EVALUACION Y DIAGNOSTICO

RESULTADOS SOBRE CLIMA LABORAL Y DIAGNOSTICO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

RESULTADOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL

También se toman como referencia los resultados de la análisis y diagnóstico del clima laboral mediante la aplicación de la encuesta elaborada acorde con las necesidades organizacionales y necesidades particulares de la entidad.

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

se obtuvo como resultado a nivel general de Clima Laboral una puntuación de 3,62 sobre una escala de 1 a 5, considerándose que está en un nivel de desarrollo mínimo esperado, se refiere este resultado a empresas que han comenzado a desarrollar, construir y divulgar políticas enfocadas en fortalecer la conexión entre los colaboradores y la organización. En este nivel hay aspectos que pueden ser fuente generadora de estrés y que inciden en el desempeño laboral y en sus relaciones interpersonales.

Las dimensiones con mayor puntaje son: Compromiso:3,91 y Desarrollo: 3,88, refiriendo a que las personas vinculadas a la entidad, perciben que tienen algún un grado importante de implicación con la Institución. Sienten que tienen un sentido importante de responsabilidad en cuanto a su disposición, actitudes y comportamientos con el fin de aumentar la seguridad, mejorar los equipos de trabajo o calidad de un producto, así como optimizar las variables de mayor impacto de un proceso o servicio que forma parte del día a día de una empresa y de su cultura organizacional, perciben que el trabajo asignado es un factor de realización personal y de progreso (crecimiento).

Las dimensiones con menor puntaje son: Condiciones Laborales: 3,36 e Innovación y Flexibilidad: 3,37, refiriendo esto que Los funcionarios perciben que hay oportunidades de mejoramiento frente a las realidades materiales, facilidades locativas y medios tecnológicos (duros y blandos) disponibles para la ejecución de los procesos de trabajo. Hace referencia también, a que existen oportunidades de mejoramiento sobre la existencia de un ambiente de trabajo sano, agradable y productivo a los miembros de la organización.

Los funcionarios perciben que los jefes no propician necesariamente un ambiente abierto a la innovación y aprendizaje continuo. Igualmente, que los jefes no propician un ambiente para que las nuevas ideas y proyectos sean bien acogidos.

RESULTADOS DE CULTURA ORGANIZACIONAL

la Cultura de la entidad se caracteriza por ser una cultura orientada hacia el Control. Esta cultura se basa en los supuestos de los jefes, fundadores, directivos que tienen el “poder y el deber de ejercerlo sin consultar a nadie”. Ellos “tienen interés en ser buenos coordinadores y organizadores, manteniendo una organización cohesionada, donde las reglas y las políticas juegan un papel preponderante. La organización es un lugar estructurado y formalizado para trabajar. Los procedimientos gobiernan y dicen a las personas que hacer en su labor diaria”. La preocupación fundamental y el éxito se define en entrega fidedigna, planificación adecuada y bajo costo. La administración de las personas se enfoca en el ascenso y el aumento de los salarios como recompensa.

Igualmente, con un puntaje menor (3,57) se destaca en segundo lugar el estilo de cultura centrado en Metas, que caracteriza el tipo de Cultura De Mercado, en donde la cultura está orientada a la Competitividad; La organización está orientada a los resultados, y hay una preocupación mayor por realizar el trabajo bien hecho. Las personas son competitivas y orientadas a los resultados u objetivos. Los directivos son exigentes y competidores a su vez. La organización se sostiene por

 INDERVALLE <small>Instituto del Deporte, la Educación Física y la Recreación del Valle del Cauca</small>	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

el énfasis en ganar, siendo la reputación y el éxito de la organización preocupaciones cotidianas; donde el éxito se define por la participación en el mercado y posicionamiento. Las personas en esta organización están en un ambiente en el cual prima el control del trabajo realizado y, ellos prefieren la estabilidad de la organización.

DISEÑO Y FORMULACIÓN

Se envió a cada funcionario de Indervalle un oficio con asunto: identificación de necesidades Plan de Bienestar Social e Incentivos, en donde se solicita amablemente el diligenciamiento de la respectiva encuesta así:

“...El Plan de Bienestar Social e Incentivos de INDERVALLE busca responder a las necesidades y expectativas de los servidores públicos, con el fin de favorecer el desarrollo integral, mejorar la calidad de vida mediante el diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, educación y salud enfocadas a optimizar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad y en especial el sentido de pertenencia del Servidor Público hacia la institución.

Según lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, Decreto 1567 de 1998 y Decreto Ley 894 de 2017 artículo 1. cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.

Teniendo en cuenta lo determinado en la guía de la función Pública se consideran cinco (5) ejes fundamentales para tener en cuenta en los cuales se espera que se planteen estrategias y se tomen acciones encaminadas a mejorar la calidad de vida así:

EJE 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL: *hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral, a temas como factores intralaborales, extra laborales, equilibrio entre la vida personal, laboral, familiar y la calidad de vida laboral.*

EJE 2 SALUD MENTAL: *estado de bienestar con que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad; incluye hábitos de vida saludable relacionados con promoción y prevención de la salud.*

EJE 3 CONVIVENCIA SOCIAL: *relacionado con las acciones que se deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.*

EJE 4 ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES: *establece la importancia de contar con alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.*

EJE 5 TRANSFORMACIÓN DIGITAL: *Este eje es transversal y apunta a la transformación de las entidades hacia organizaciones inteligentes aplicando tecnologías como un instrumento para facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar.*

De acuerdo a lo anterior solicitamos su activa participación con el diligenciamiento de la ENCUESTA DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCETIVOS para la vigencia 2024, la cual agradecemos sea entregada en la oficina de Talento Humano...Cordialmente...”

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1	CODIGO	PR-310-007
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA	CODIGO	FD-354-FI
	SISTEMA DE GESTIÓN	VERSION	2
	OFICIOS	APROBADO	18/03/22

Santiago de Cali, enero 9 de 2024
 360.02.02.46.2024

Surfista

PROFESIONAL UNIVERSITARIO (P)
INDERVALLE
Ciudad

AMBITO: IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de INDERVALLE busca responder a las necesidades y expectativas de los servidores públicos, con el fin de fomentar el desarrollo integral, mejorar la calidad de vida mediante el diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, educación y salud enfocadas e impulsar el nivel de satisfacción, eficacia y eficiencia y en especial el sentido de pertenencia del Servidor Público hacia la institución.

Según lo establecido en el Decreto 1083 del 2015, Decreto 1957 del 1966 y Decreto Ley 864 de 2017 artículo 1, este proyecto es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que lo sirven al Estado y el país.

Teniendo en cuenta lo planteado en la guía de la función Pública se consideran cinco (5) ejes fundamentales para tener en cuenta en los cuales se espera que se plantearan estrategias y se tomen acciones encaminadas a mejorar la calidad de vida así:

EJE 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL: hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral, a temas como hábitos saludables, entre laborales, equilibrio entre la vida personal, laboral, familiar y la calidad de vida propia.

EJE 2 SALUD MENTAL: estado de bienestar con que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente a estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad; incluye hábitos de vida saludables relacionados con promoción y prevención de la salud.

EJE 3 CONVIVENCIA SOCIAL: relacionadas con las acciones que se deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

EJE 4 ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES: establece la importancia de contar con alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para ello se mostrarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.

SECRETARÍA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL | UPTILVCA | PROCESO | 14/02/24

EJE 5 TRANSFORMACIÓN DIGITAL: Este eje es transversal y apunta a la transformación de las entidades hacia organizaciones inteligentes aplicando tecnologías como un instrumento para mejorar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar.

De acuerdo a lo anterior solicitamos su activa participación con el diligenciamiento de la ENCUESTA DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS para la vigencia 2024, la cual agradecemos sea entregada en la oficina de Talento Humano el día jueves 11 de enero de 2024 a la funcionaria Claudia Castellanos.

Cordialmente,


XILENA ELONA CÁRDENAS SANDOVAL
 Subgerente Administrativo y Financiero


XILENA RAMÍREZ PALOMIQUE
 Jefe de Oficina Talento Humano

Adjunto: un (1) formato

 Nombre, Cargo, Fecha, Firma, Fecha, Firma, Fecha, Firma, Fecha, Firma

Carretera 30 No. 483 - 65 Calle del Deporte Tel: 2365451-4866663 Fax: 2672964 Cor: Cali - Cauca
 Web: www.indervalle.gov.co | Email: gremio@indervalle.gov.co, secretaria@indervalle.gov.co

RESULTADO DE LAS ENCUESTAS

Para identificar las necesidades de los funcionarios de INDERVALLE se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta de detección de necesidades.

Para dicho análisis se realizó la encuesta a directivos, asesores, profesionales, técnicos y asistenciales de INDERVALLE, se hizo entrega de la encuesta a 64 funcionarios públicos personal en planta y se recibieron 51 encuestas diligenciadas quedando un faltante de 13 encuestas, por lo tanto, se toma la muestra de 51 personas.

De acuerdo con el análisis realizado se obtuvieron los siguientes resultados que sirven como insumo para la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos:

INFORMACION DEMOGRAFICA

Dependencia o servicio al que pertenece:
Edad:
Tiempo de Servicio: Entre 1-10 años ____ Entre 11-20 años ____ Mas de 20 años ____
Nivel ocupacional: Subgerente ____ Secretaria General Asesor ____ Jefe de oficina ____ Profesional Universitario ____ Profesional Especializado ____ Técnico ____ Asistencial ____
Género: M ____ F ____

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

PORCENTAJE DE PARTICIPACION GENERAL			
DEPENDENCIA	CANTIDAD DE ENCUESTAS ENTREGADAS	CANTIDAD DE ENCUESTAS DILIGENCIADAS	% PARTICIPACION
GERENCIA	5	5	8%
CONTROL INTERNO	2	1	2%
INFRAESTRUCTURA	4	4	6%
JURIDICA	3	3	5%
TESORERIA	2	1	2%
SECRETARIA GNRAL	7	7	11%
COMPETICION	11	9	14%
SAF	18	14	22%
FOMENTO	6	4	6%
PLANEACION	6	3	5%
encuestas no diligenciadas		13	20%
	64	64	100%

Fuente: Consolidación Formato Encuesta Bienestar Indervalle - código PA-FO-310-039

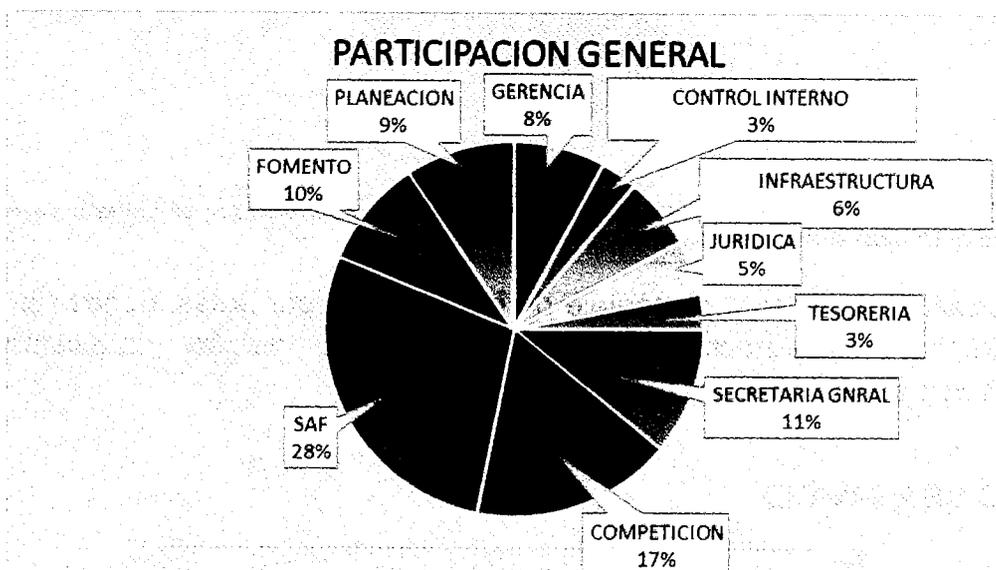


Tabla y gráfico 1. Información demográfica. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

Con respecto a la INFORMACION DEMOGRAFICA de la entidad, podemos observar que de 64 funcionarios Públicos participo el 80% de la población siendo este un porcentaje considerable que supera más de la mitad de los servidores.

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1	CODIGO	PR-310-007
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

PORCENTAJE DE PARTICIPACION POR AREA			
DEPENDENCIA	CANTIDAD DE ENCUESTAS ENTREGADAS	CANTIDAD DE ENCUESTAS DILIGENCIADAS	% PARTICIPACION
GERENCIA	5	5	100%
CONTROL INTERNO	2	1	50%
INFRAESTRUCTURA	4	4	100%
JURIDICA	3	3	100%
TESORERIA	2	1	50%
SECRETARIA GNRAL	7	7	100%
COMPETICION	11	9	82%
SAF	18	14	78%
FOMENTO	6	4	67%
PLANEACION	6	3	50%
	64	51	

Fuente: Consolidación Formato Encuesta Bienestar Indervalle - código PA-FO-310-039

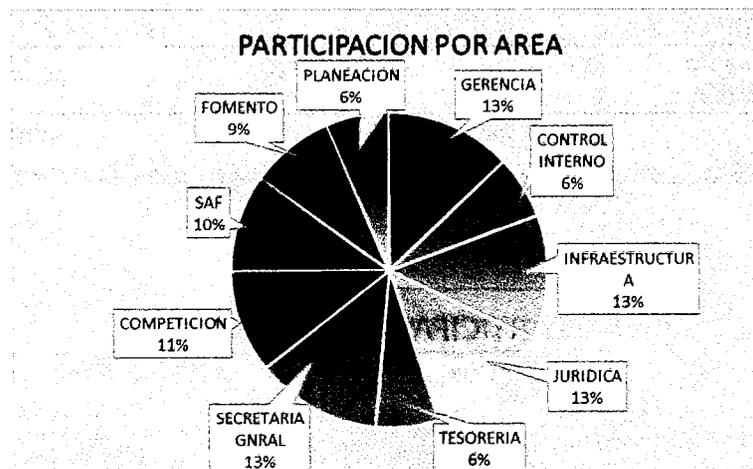


Tabla y gráfico 2. Información demográfica. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

Aquí podemos apreciar el porcentaje de participación por áreas, donde las áreas de Gerencia, infraestructura, jurídica y secretaria general obtuvieron una participación del 100% de los funcionarios.

TIEMPO DE SERVICIO

TIEMPO DE SERVICIO	CANT. ENCUESTAS	% PARTICIPACION
1 - 10 años	34	67%
11 - 20 años	5	10%
Mas de 20 años	12	24%
no respondieron	0	0%
	51	100%

Fuente: Consolidación Formato Encuesta Bienestar Indervalle - código PA-FO-310-039

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

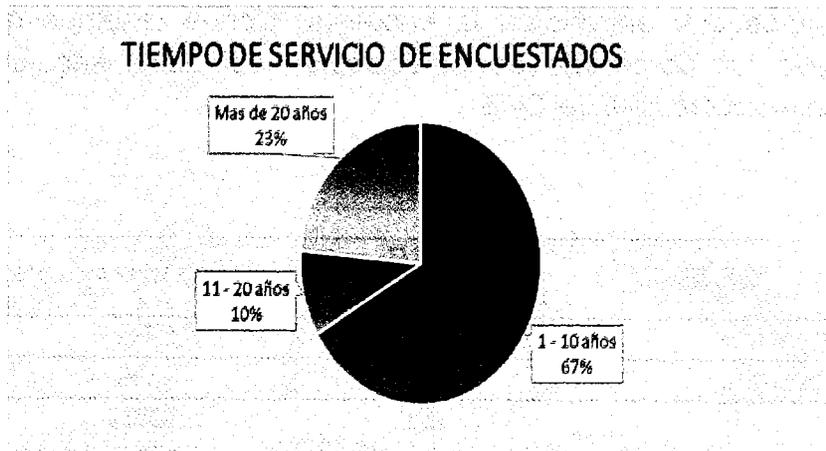


Tabla y gráfico 3. Información demográfica. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

Con respecto al TIEMPO DE SERVICIO de los funcionarios públicos, se evidencia que hay funcionarios en todos los tiempos establecidos en la encuesta entre 1 y 10, 11 y 20 y más de 20 años. La mayor participación está en las personas que llevan en la entidad entre 1 y 10 años con una calificación del 67%.

NIVEL OCUPACIONAL

NIVEL OCUPACIONAL	CANT. ENCUESTAS	% PARTICIPACION
DIRECTIVO	9	18%
ASESOR	3	6%
PROFESIONAL	15	29%
TECNICO	11	22%
ASISTENCIAL	12	24%
N/R	1	2%
	51	100%

Fuente: Consolidación Formato Encuesta Bienestar Indervalle - código PA-FO-310-039

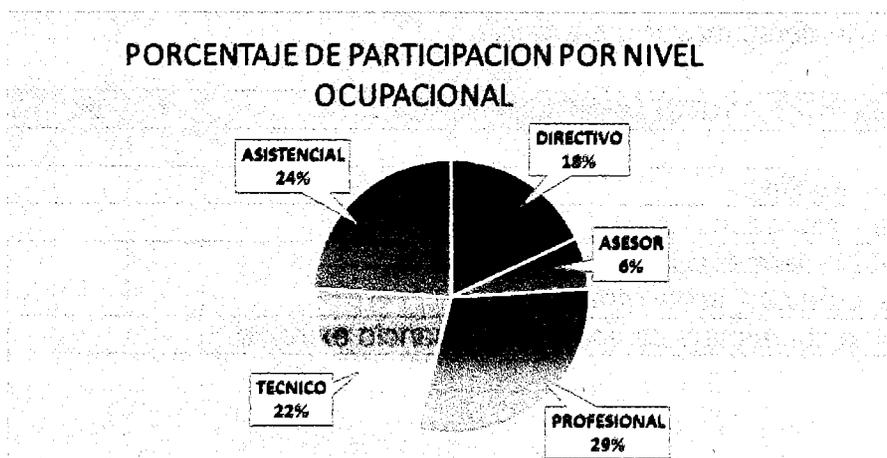


Tabla y gráfico 4. Información demográfica. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

Con respecto al NIVEL OCUPACIONAL de los Funcionarios públicos de la entidad, no podemos hacer comparativos porque no hay igualdad de personas por áreas, este valor solo sirve para informar en términos de porcentajes con respecto

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

a los funcionarios que entregaron la encuesta. Donde tenemos que el nivel profesional tuvo un porcentaje de participación del 29%, seguido del nivel asistencial con un porcentaje del 24%.

GENERO

GENERO	CANT. ENCUESTAS	% PARTICIPACION
Femenino	29	57%
Masculino	22	43%
	51	100%

Fuente: Consolidación Formato Encuesta Bienestar Indervalle - código PA-FO-310-039

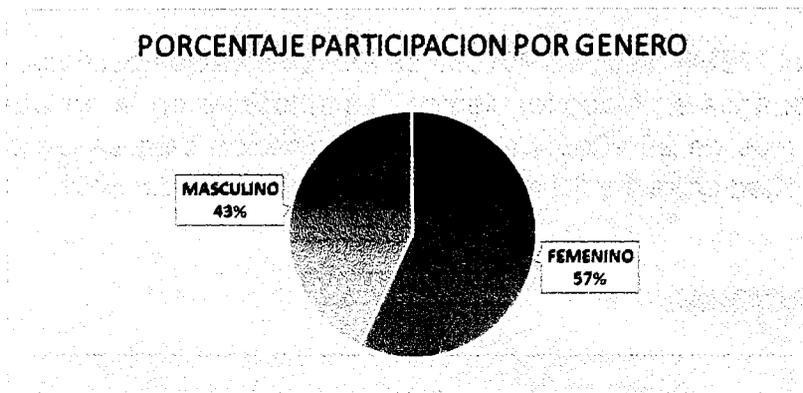


Tabla y gráfico 5. Información demográfica. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

Con respecto al GENERO el porcentaje de participación de los encuestados: femenino es del 57% y el porcentaje de participación masculino es del 43%.

PROMOCION Y PREVENCIÓN EN SALUD

Califique de 1 a 5 su grado de interés en la implementación de planes de acción por parte de la entidad en las siguientes áreas. Siendo 1 su opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia.

PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD	1	2	3	4	5
Salud oral					
Salud visual y auditiva					
Salud sexual y reproductiva					
Prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas, entre otras.					
Apoyo psicológico, manejo de estrés y cansancio extremo.					

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

RESUMEN RESULTADOS					
GRADO	Salud oral	Salud Visual y Auditiva	Salud Sexual y Reprod.	Prevencion enfermedades cardiovasculares, respiratorias, cronicas y otras	Apoyo psicologico, manejo de estrés y cansancio extremo
1 no la prefiere	5	2	12	2	3
2 baja preferencia	5	1	7	1	4
3 regular preferencia	11	6	7	7	4
4 buena preferencia	13	13	8	8	8
5 mayor preferencia	17	29	15	33	31
NO RESPONDE	0	0	2	0	1
	51	51	51	51	51

Fuente: Consolidación Formato Encuesta Bienestar Indervalle - código PA-FO-310-039

VALOR ESCALA	Salud oral	% Interés
1 no la prefiere	5	10%
2 baja preferencia	5	10%
3 regular preferencia	11	22%
4 buena preferencia	13	25%
5 mayor preferencia	17	33%
N/R	0	0%
	51	100%

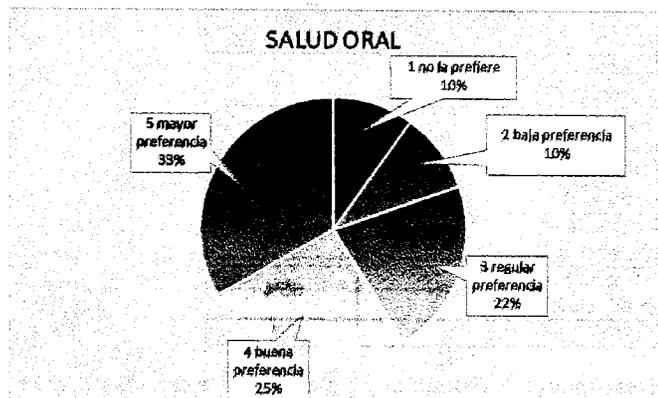


Tabla y gráfico 6. Promoción y prevención en salud. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

El 33% de los encuestados tienen mayor preferencia por el tema de salud oral.

VALOR ESCALA	Salud Visual y Auditiva	% Interés
1 no la prefiere	2	4%
2 baja preferencia	1	2%
3 regular preferencia	6	12%
4 buena preferencia	13	25%
5 mayor preferencia	29	57%
N/R	0	0%
	51	100%

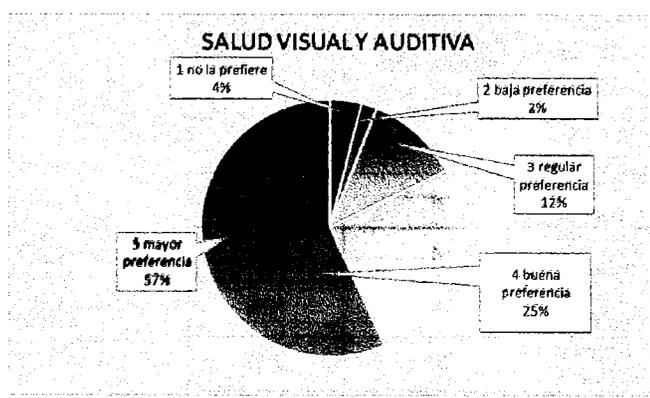


Tabla y gráfico 7. Promoción y prevención en salud. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

El 57% de los encuestados tienen mayor preferencia por el tema de salud visual y auditiva.

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1	CODIGO	PR-310-007
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

VALOR ESCALA	Salud Sexual y Reproductiva	% Interés
1 no la prefiere	12	24%
2 baja preferencia	7	14%
3 regular preferencia	7	14%
4 buena preferencia	8	16%
5 mayor preferencia	15	29%
N/R	2	4%
	51	100%

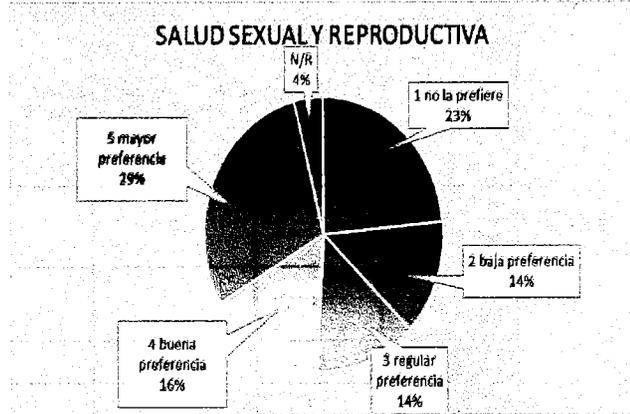


Tabla y gráfico 8. Promoción y prevención en salud. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnósticas de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

El 29% de los encuestados tienen mayor preferencia por el tema de salud sexual y reproductiva.

VALOR ESCALA	Prevención cardiov, respirat, crónicas y otras	% Interés
1 no la prefiere	2	4%
2 baja preferencia	1	2%
3 regular preferencia	7	14%
4 buena preferencia	8	16%
5 mayor preferencia	33	65%
N/R	0	0%
	51	100%

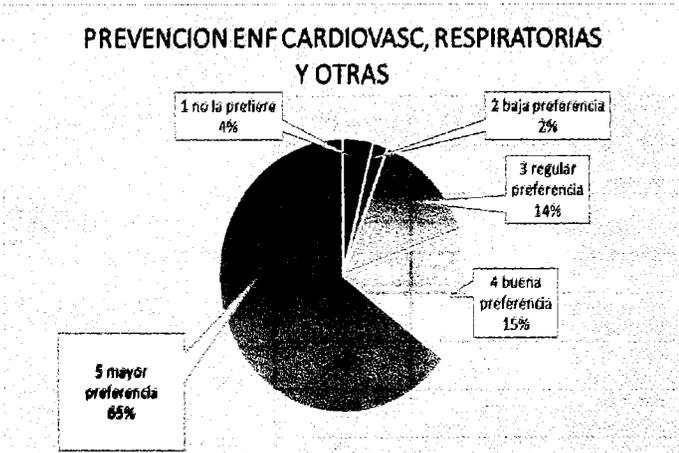


Tabla y gráfico 9. Promoción y prevención en salud. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnósticas de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

El 65% de los encuestados tienen mayor preferencia por el tema de prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas, entre otras.

VALOR ESCALA	Apoyo psicológico, manejo de estrés y cansancio extremo	% Interés
1 no la prefiere	3	6%
2 baja preferencia	4	8%
3 regular preferencia	4	8%
4 buena preferencia	8	16%
5 mayor preferencia	31	61%
N/R	1	2%
	51	100%

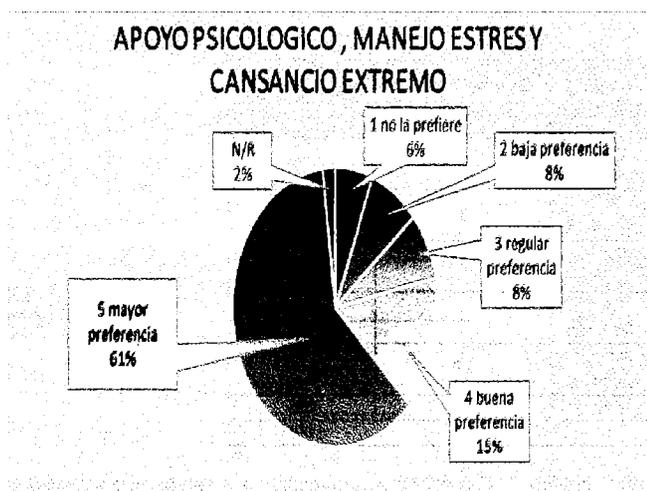


Tabla y gráfico 10. Promoción y prevención en salud. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnósticas de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

El 61% de los encuestados tienen mayor preferencia en el tema de apoyo psicológico, manejo de estrés y cansancio extremo.

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

	Nº DE PERSONAS	% DE INTERÉS
Salud oral	17	33%
Salud Visual y Auditiva	29	57%
Salud Sexual y Reproductiva	15	29%
Prevención enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas y otras	33	65%
Apoyo psicológico, manejo de estrés y cansancio extremo	31	61%

Fuente: Consolidación Formato Encuesta Bienestar Indervalle - código PA-FO-310-039

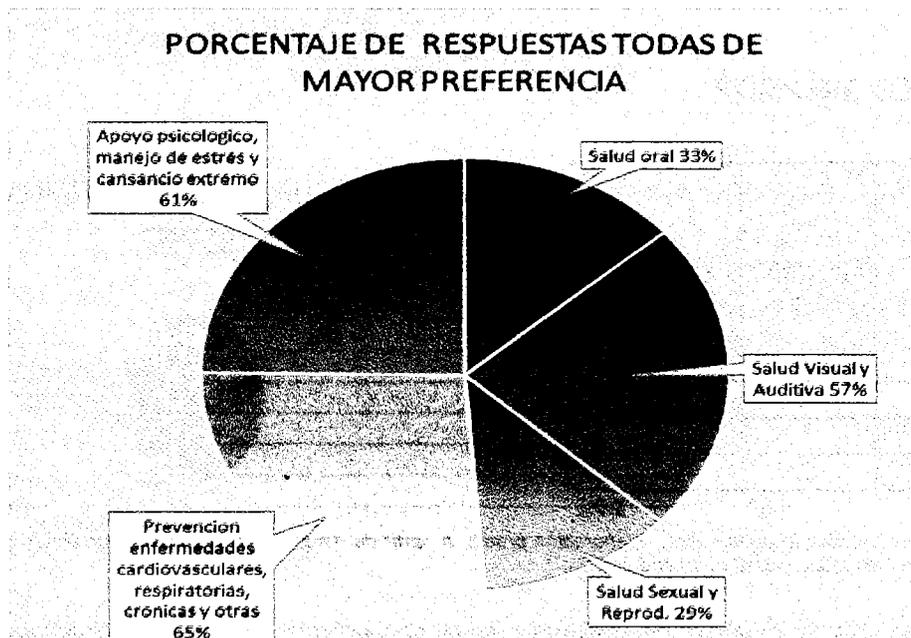


Tabla y gráfico 11. Promoción y prevención en salud. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnósticas de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

Con respecto al tema de PROMOCION Y PREVENCION EN SALUD de los encuestados podemos concretar lo siguiente:

A las preguntas contenidas en este tema los funcionarios respondieron tener mayor preferencia en todos los ítems de promoción y prevención en salud: oral, visual y auditiva, sexual y reproductiva, enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas y otras y apoyo psicológico, manejo e estrés y cansancio extremo; donde el 65% de los funcionarios tienen mayor grado de interés por el tema de PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES CARDIOVASCULARES, RESPIRATORIAS, CRÓNICAS ENTRE OTRAS; seguido con un 61% de interés en el tema de APOYO PSICOLÓGICO, MANEJO DE ESTRÉS Y CANSANCIO EXTREMO.

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

CUIDADO DE LA SALUD

Responda sí o no a los siguientes cuestionamientos:

CUIDADO DE LA SALUD	SÍ	NO
a. ¿Durante los últimos seis (6) meses se ha hecho un chequeo médico?		
b. ¿Practica algún deporte? ¿Cuál?		
c. ¿Ha sufrido dolencias como consecuencia de sus jornadas laborales? En caso de que su respuesta sea sí, escriba cuales: _____		

¿CHEQUEO MEDICO?

Durante los últimos 6 meses se ha hecho un chequeo médico?	# DE RESPUESTAS	% PARTICIPACIÓN
SI	43	84%
NO	8	16%
N/R	0	0%
	51	100%

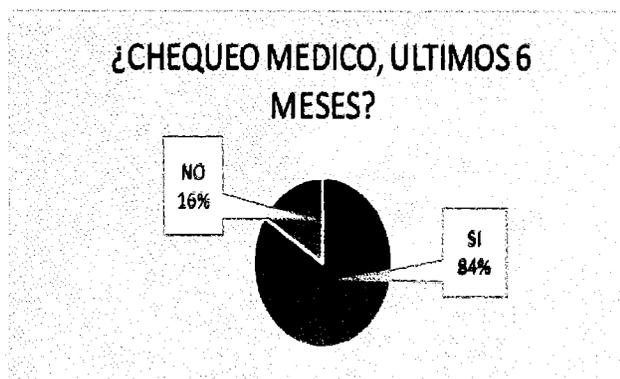


Tabla y gráfico 12. Cuidado de la salud. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

El 84% de los encuestados refieren que si se han hecho un chequeo médico durante los últimos seis (6) meses.

¿PRACTICA ALGUN DEPORTE?

Practica algún deporte?	# DE RESPUESTAS	% PARTICIPACIÓN
SI	27	53%
NO	24	47%
N/R	0	0%
	51	100%

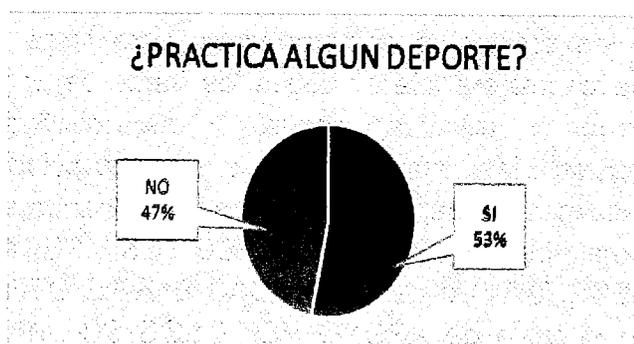


Tabla y gráfico 13. Cuidado de la salud. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

El 53% de los encuestados refieren que si practican algún deporte.

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

¿CUAL DEPORTE?

CUAL?	# RESPUESTAS	% PARTICIPACION
SI PRACTICAN	23	45%
NO	24	47%
N/R	4	8%
	51	100%

ACTIVIDAD DEPORTIVA	# DE PERSONAS
ACT FISICA -AERORUMBA - BAILE	4
ATLETISMO -CORRER- CAMINATA	5
BILLARPOOL	1
CICLISMO	4
GIMNASIO	5
CROSSFIT	2
ACTIVIDAD FUNCIONAL	1
FUTBOLL	4
NATACION	1
VOLEIBOL	1
en este consolidado algunas personas realizan varias actividades	

NO TODOS LOS QUE DICEN QUE PRACTICAN DEPORTE RESPONDEN A CUAL.

Tabla y gráfico 14. Cuidado de la salud. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

El 47% de los encuestados no responden la pregunta y los que responden algunos de ellos realizan varias actividades.

¿HA SUFRIDO DOLENCIAS COMO CONSECUENCIA DE SUS JORNADAS LABORALES?

Ha sufrido dolencias consecuencia de sus jornadas lab?	# DE RESPUESTAS	% PARTICIPACION
SI	23	45%
NO	26	51%
N/R	2	4%
	51	100%

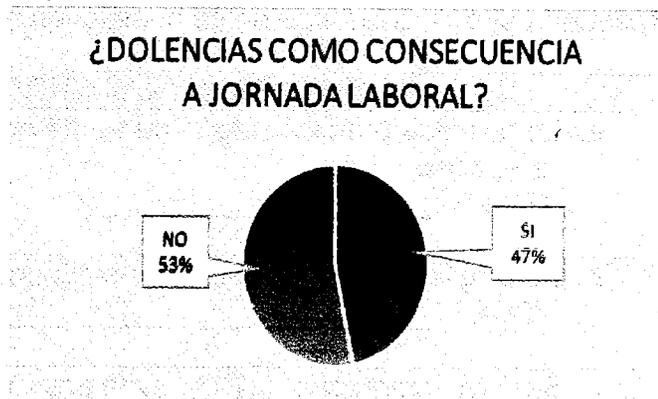


Tabla y gráfico 15. Cuidado de la salud. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

El 51% de los encuestados refieren que NO han sufrido de dolencias como consecuencia de sus jornadas laborales. Sin embargo, el 45% de los encuestados refieren que, si han sufrido dolencias, a continuación, se relaciona por tipo de dolor

TIPO DE DOLOR	# DE PERSONAS QUE LO PADECEN	% DE FUNCIONARIOS
DIGESTIVO	1	2%
ENCEFALICO	2	4%
LUMBAR	6	12%
OSTEOENCEFALICO	3	6%
OSTEOMUSCULAR	5	10%
PSICOLÓGICO	3	6%
	20	39%

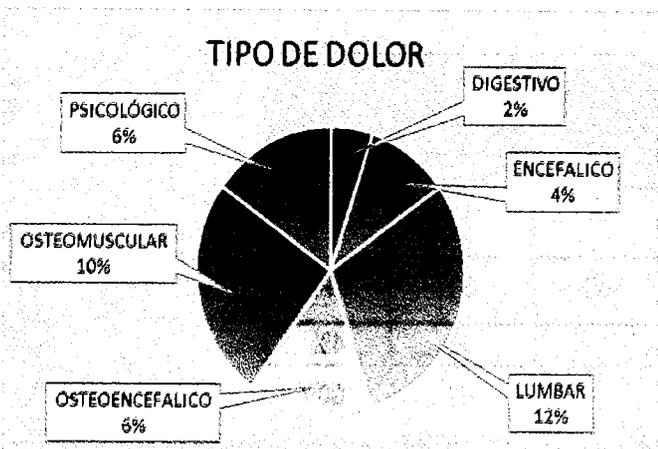


Tabla y gráfico 16. Cuidado de la salud. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

El 12% de los encuestados refieren sentir dolor lumbar.

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

Con respecto al tema de CUIDADO DE LA SALUD de los encuestados podemos concretar lo siguiente:

El 85% de los funcionarios de INDERVALLE refieren haberse hecho un chequeo médico durante los últimos seis (6) meses; el 51% de los funcionarios encuestados de Indervalle manifiestan que no han sufrido dolencias como consecuencia de sus jornadas laborales; sin embargo, el 45% de los funcionarios encuestados de la entidad manifiestan que, si han sufrido de dolencias como consecuencia de sus jornadas laborales, y de las dolencias relacionadas, la LUMBAR tiene el mayor porcentaje del 12%.

con respecto a la práctica deportiva el 53% de los funcionarios refieren practicar algún deporte, pero no todos los que lo practican refieren a cuál. dentro de los que manifiestan practicarlo encontramos las siguientes actividades: Aerorumba, baile, atletismo, caminata, billar pool, ciclismo, gimnasio, crossfit, futbol, natación y voleibol.

ARTISTICA Y CULTURAL

Responda sí o no a los siguientes cuestionamientos

ARTÍSTICA Y CULTURAL	SI	NO
a. Le interesa practicar algún curso de manualidades dentro de la entidad ¿Cual? _____		
b. Estaría interesado (a) en tocar algún instrumento ¿Cual? _____		
c. Estaría interesado (a) en fortalecer sus habilidades en la cocina ¿Cual? _____		
d. Estaría interesado (a) en participar en actividades de canto o baile.		

MANUALIDADES

¿Manualidades dentro de la entidad?	# PERSONAS	% PARTICIPACION
SI	18	35%
NO	31	61%
N/R	2	4%
	51	100%

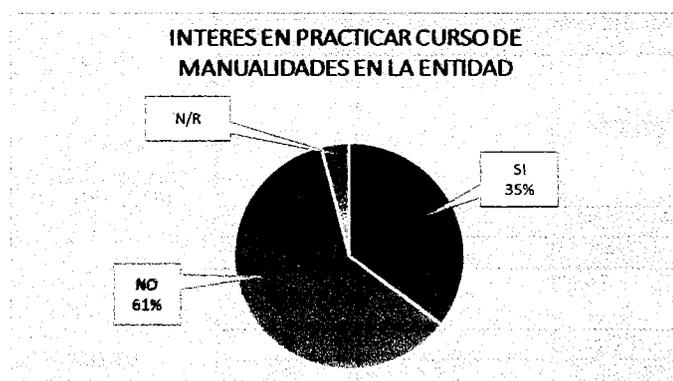


Tabla y gráfico 17. Artística y cultural. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

El 61% de los encuestados responden que no están interesados en practicar algún curso de manualidades dentro de la entidad.

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

INSTRUMENTO MUSICAL

¿Tocar algún instrumento musical?	# PERSONAS	% PARTICIPACIÓN
SI	20	39%
NO	29	57%
N/R	2	4%
	51	100%

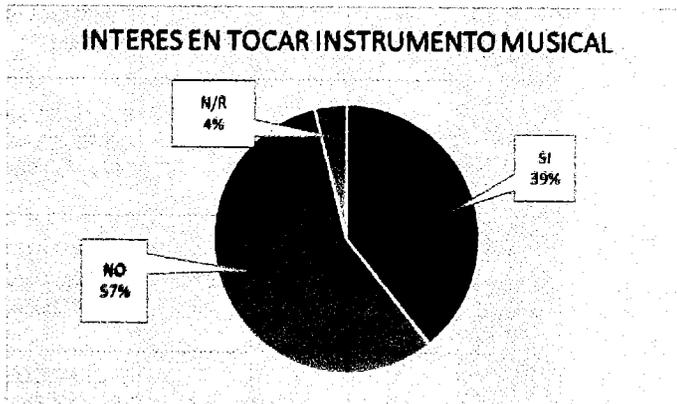


Tabla y gráfico 18. Artística y cultural. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnósticas de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

El 57% de los funcionarios encuestados responden que no están interesados en tocar algún instrumento musical.

COCINA

¿Fortalecer habilidades en la cocina?	# PERSONAS	% PARTICIPACIÓN
SI	19	37%
NO	29	57%
N/R	3	6%
	51	100%

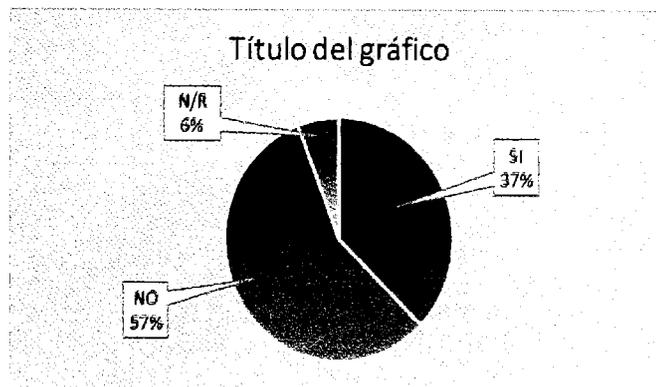


Tabla y gráfico 19. Artística y cultural. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnósticas de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

El 57% de los funcionarios encuestados responden que no están interesados en fortalecer habilidades en la cocina.

CANTO Y BAILE

¿Actividades de canto y baile?	# PERSONAS	% PARTICIPACIÓN
SI	26	51%
NO	25	49%
N/R	0	0%
	51	100%

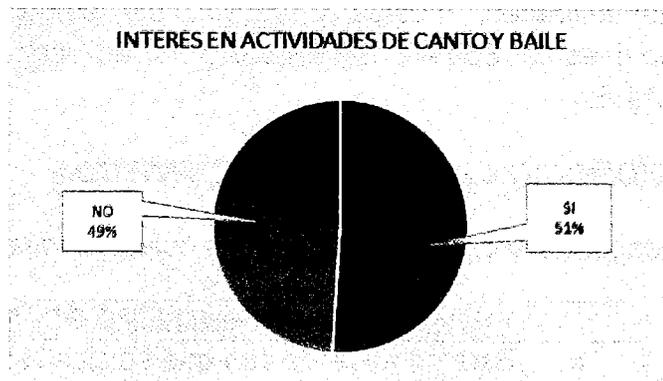


Tabla y gráfico 20. Artística y cultural. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnósticas de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

El 51% de los encuestados responden que si están interesados en participar en actividades de canto y baile.

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

¿Manualidades dentro de la entidad?	NO	31	61%	EL 61% DE LOS FUNCIONARIOS ENCUESTADOS RESPONDEN QUE NO ESTAN INTERESADOS EN PRACTICAR ALGUN CURSO DE MANUALIDADES DENTRO DE LA ENTIDAD
¿Tocar algún instrumento musical?	NO	29	57%	EL 57% DE LOS FUNCIONARIOS ENCUESTADOS RESPONDEN QUE NO ESTAN INTERESADOS EN TOCAR ALGUN INSTRUMENTO MUSICAL
¿Fortalecer habilidades en la cocina?	NO	29	57%	EL 57% DE LOS FUNCIONARIOS ENCUESTADOS RESPONDEN QUE NO ESTAN INTERESADOS EN FORTALECER HABILIDADES EN LA COSINA
¿Actividades de canto y baile?	SI	26	51%	EL 51% DE LOS FUNCIONARIOS ENCUESTADOS RESPONDEN QUE SI ESTAN INTERESADOS EN ACTIVIDADES DE CANTO Y BAILE

Fuente: Consolidación Formato Encuesta Bienestar Indervalle - código PA-FO-310-039

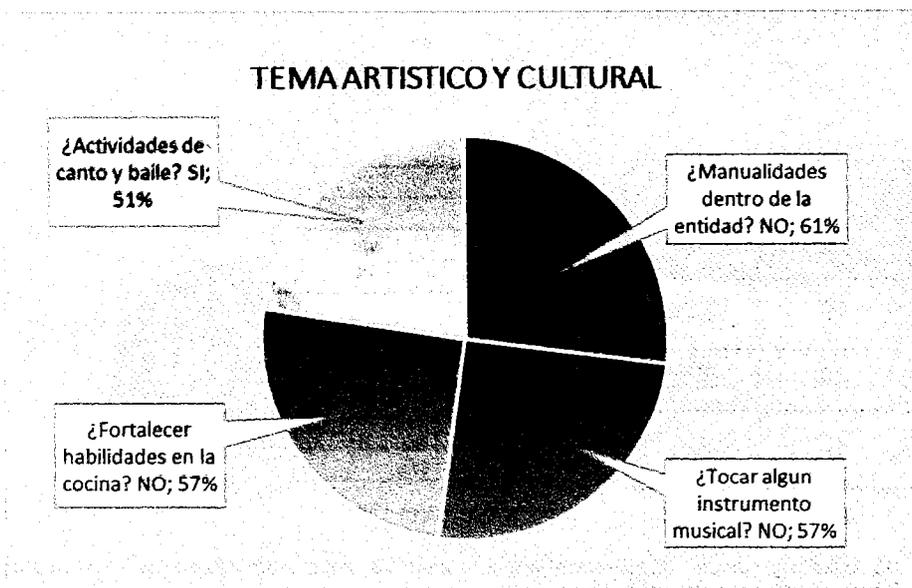


Tabla y gráfico 21. Artística y cultural. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

Con respecto al tema ARTISTICO Y CULTURAL en la encuesta los funcionarios manifiestan en mayores porcentajes NO ESTAR INTERESADOS en cursos de manualidades, música y cocina; sin embargo, el 51% de los funcionarios manifiestan ESTAR INTERESADOS en realizar ACTIVIDADES DE CANTO Y BAILE.

PROMOCION PROGRAMAS DE VIVIENDA

Responda sí o no a los siguientes cuestionamientos:

PROMOCION PROGRAMAS DE VIVIENDA		SÍ	NO
a.	¿Está de acuerdo con que se siga realizando la feria de la vivienda?		
b.	¿Considera que las ferias de la vivienda que se han realizado en la institución han aportado información positiva a su decisión de adquirir su propia vivienda?		

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1	CODIGO	PR-310-007
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

REALIZACION DE FERIA DE VIVIENDA

¿Está de acuerdo con que siga realizando la feria de la vivienda?	PERSONAS	PARTICIPACION
SI	47	92%
NO	3	6%
N/R	1	2%
	51	100%

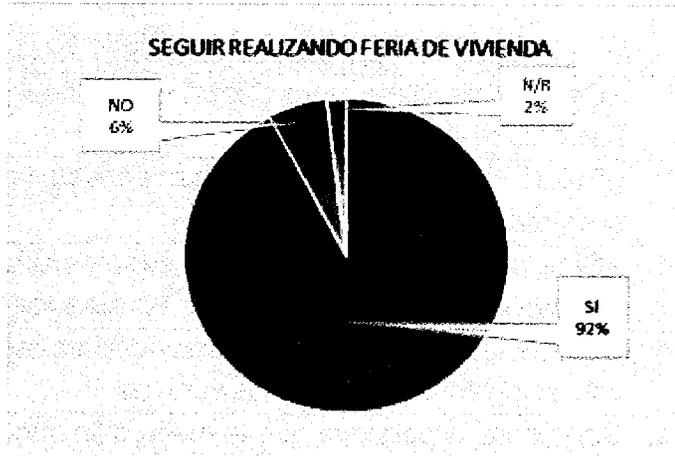


Tabla y gráfico 22. Artística y cultural. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

El 92% de los funcionarios refieren que están de acuerdo con que se siga realizando la feria de la vivienda.

APORTE DE LA FERIA DE VIVIENDA

¿Considera que las ferias de vivienda que se han realizado en la institución han aportado información positiva a su decisión para adquirir vivienda?	PERSONAS	PARTICIPACION
SI	40	78%
NO	8	16%
N/R	2	4%
NO APLICA	1	2%
	51	100%

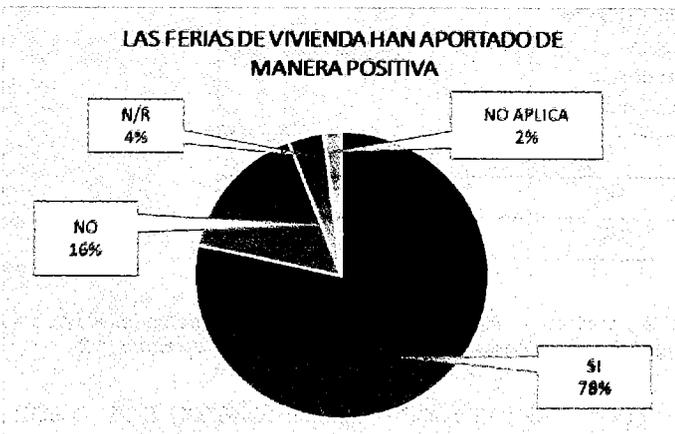


Tabla y gráfico 23. Artística y cultural. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

El 78% de los funcionarios consideran que las ferias de vivienda que se han realizado en la institución han aportado información positiva a su decisión para adquirir vivienda.

Con respecto al tema de PROGRAMAS DE VIVIENDA, el cual permite un intercambio y comunicación personal con las entidades promotoras seleccionadas generan mucha información en poco tiempo y son una buena manera de tomar el pulso al mercado y conocer tendencias actuales y futuras.

El 92% de los funcionarios refieren que ESTAN DEACUERDO con que se siga realizando la feria de la vivienda y el 78% de los funcionarios consideran que las ferias de vivienda que se han realizado en la institución han aportado información positiva a su decisión para adquirir vivienda.

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y VACACIONALES

Responda sí o no a los siguientes cuestionamientos:

DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y VACACIONALES	SI	NO
a. ¿Cree pertinente que se deben seguir realizando los Juegos Deportivos Institucionales?		
b. ¿Estaría interesado en participar en las actividades deportivas programadas por la entidad?		
c. ¿Cree pertinente que se deben seguir realizando las vacaciones recreativas para los hijos de los empleados?		
d. Cuál de las siguientes disciplinas deportivas le gustaría que se implementen actividades deportivas		
e. Considera importante que la institución implemente acciones de vida saludable		
f. Otra. cual? _____		

JUEGOS DEPORTIVOS INSTITUCIONALES

creo pertinente que se sigan realizando los juegos deportivos institucionales?	# PERSONAS	% PARTICIPACION
SI	51	100%
NO	0	0%
N/R	0	0%
	51	100%

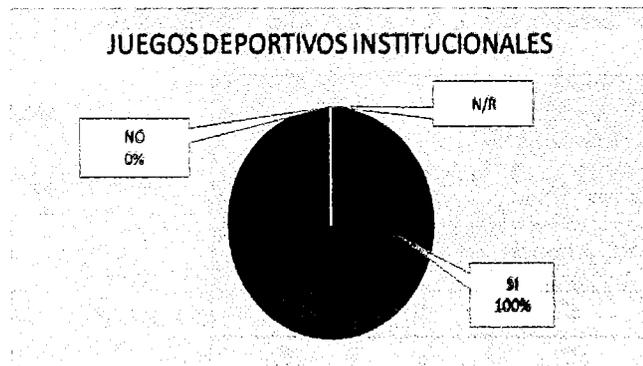


Tabla y gráfico 24. Deportivas, recreativas y vacacionales. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

El 100% de los funcionarios refieren que creen pertinente que se siga realizando los juegos deportivos institucionales.

INTERES PARTICIPACION ACTIVIDADES DEPORTIVAS

estaría interesado en participar en las actividades deportivas programadas por la entidad?	# PERSONAS	%PARTICIPACION
SI	42	82%
NO	8	16%
N/R	1	2%
	51	100%

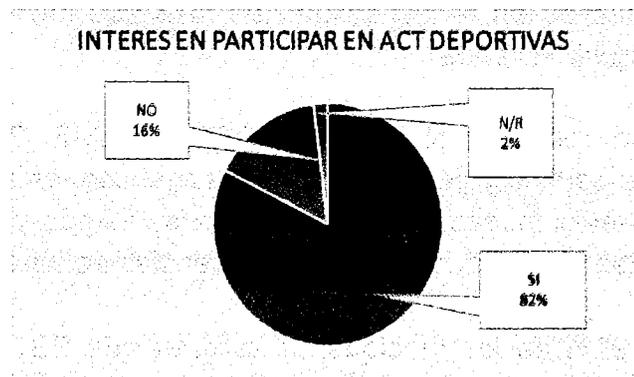


Tabla y gráfico 25. Deportivas, recreativas y vacacionales. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

El 82% de los funcionarios refieren estar interesados en participar de las actividades deportivas programadas por la entidad.

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

VACACIONES RECREATIVAS

cree pertinente que se deben seguir realizando las vacaciones recreativas para los hijos de los empleados?	# PERSONAS	% PARTICIPACION
SI	48	94%
NO	2	4%
NR	1	2%
	51	100%

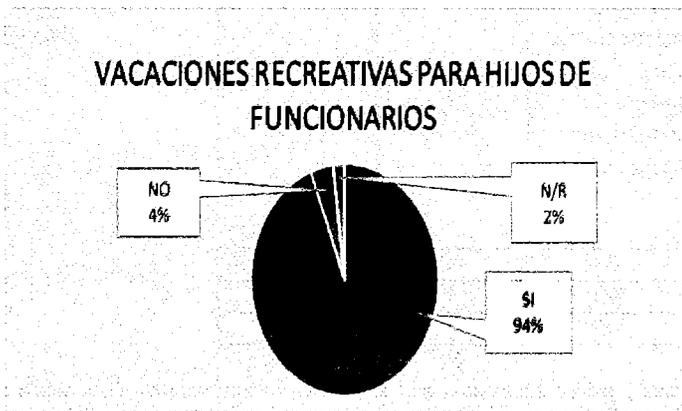


Tabla y gráfico 26. Deportivas, recreativas y vacacionales. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

El 94% de los funcionarios creen pertinente que se deben seguir realizando las vacaciones recreativas para los hijos de los empleados.

INTERES EN IMPLEMENTACION DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS

cual de las siguientes disciplinas deportivas le gustaria que se implemente actividades deportivas	# PERSONAS	% PARTICIPACION
SI	22	43%
NO	4	8%
N/R	25	49%
	51	100%

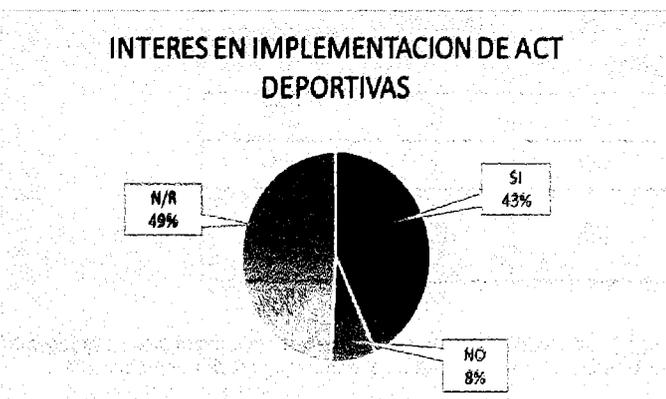


Tabla y gráfico 27. Deportivas, recreativas y vacacionales. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

El 49% de los funcionarios no respondieron la pregunta de que se implementen actividades deportivas. en esta pregunta 22 funcionarios respondieron estar interesados en que se implementen actividades deportivas, de los cuales 7 refieren el deporte y el 15 restante no refirieron ningún deporte.

dentro de los deportes de interés están: pimpón, natación, gimnasio, baloncesto, bolos, voleibol, futbol y billar pool.

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

ACCIONES DE VIDA SALUDABLE

considera importante que la institucion implemente acciones de vida saludable?	# PERSONAS	% PARTICIPACION
SI	49	96%
NO	1	2%
N/R	1	2%
	51	100%

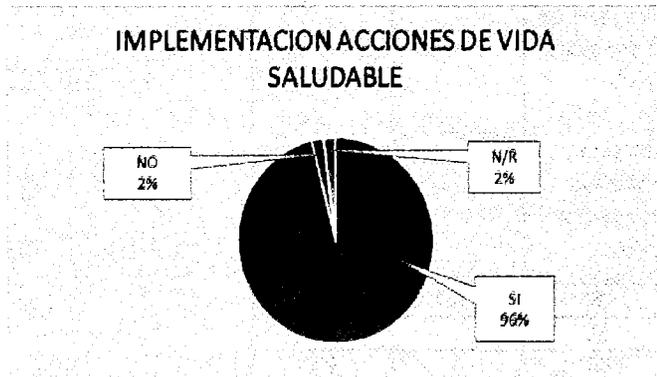


Tabla y gráfico 28. Deportivas, recreativas y vacacionales. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

El 96% de los funcionarios consideran importante que la institución implemente acciones de vida saludable.

OTRA ACTIVIDAD

OTRA ACTIVIDAD? CUAL?	# PERSONAS	% PARTICIPACION
SI	16	31%
NO	2	4%
N/R	33	65%
	51	100%

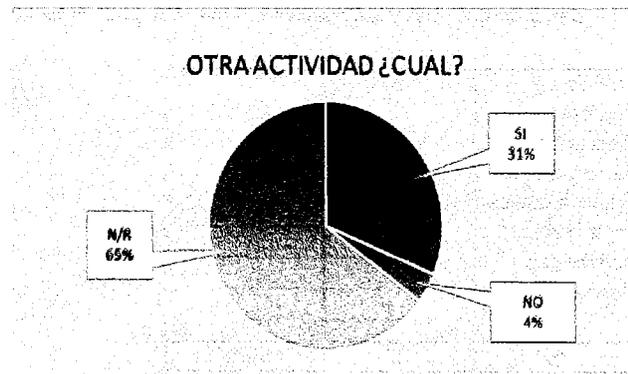


Tabla y gráfico 29. Deportivas, recreativas y vacacionales. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

El 65% de los funcionarios no sugirieron actividades adicionales en actividades deportivas, recreativas y vacacionales.

Sin embargo, una minoría del 31% de los funcionarios sugieren otras actividades para tener en cuenta. De los cuales solo dieciséis (16) funcionarios sugieren otras actividades como: manejo de estrés, espacio para descanso en la entidad, pausas activas, capacitación con nutricionista, semana cultural y deportiva, jornada de convivencia e integración laboral, bolos, futbol, natación, gimnasio, turismo y estética.

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

RESUMEN

	RESPUESTAS	# PERSONAS	% PARTICIPACION
cree pertinente que se sigan realizando los juegos deportivos institucionales?	SI	51	100%
estaría interesado en participar en las actividades deportivas programadas por la entidad?	SI	42	82%
cree pertinente que se deben seguir realizando las vacaciones recreativas para los hijos de los empleados?	SI	48	94%

	RESPUESTAS	# PERSONAS	% PARTICIPACION
cual de las siguientes disciplinas deportivas le gustaría que se implemente actividades deportivas?	N/R	25	49%
considera importante que la institución implemente acciones de vida saludable?	SI	49	96%
OTRA ACTIVIDAD? CUAL?	N/R	22	65%

Fuente: Consolidación Formato Encuesta Bienestar Indervalle - código PA-FO-310-039

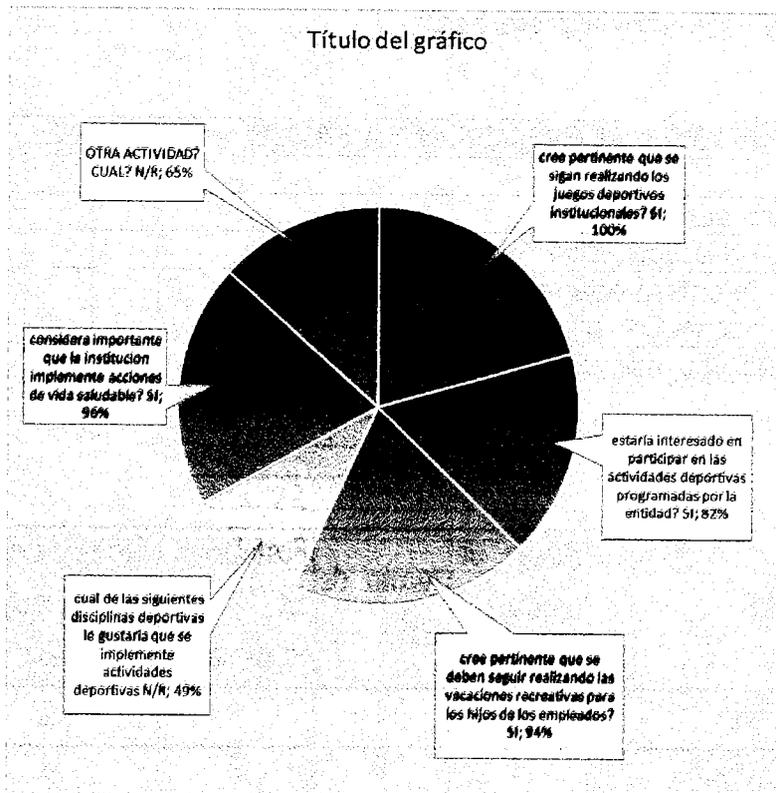


Tabla y gráfico 30. Deportivas, recreativas y vacacionales. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnósticas de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

Con respecto al tema DEPORTIVO, RECREATIVO Y VACACIONAL de los encuestados podemos concretar lo siguiente:

El 100% de los funcionarios refieren que creen pertinente que se siga realizando los juegos deportivos institucionales y el 82% refieren estar interesados en participar de las actividades deportivas programadas por la entidad.

el 94% de los funcionarios creen pertinente que se deben seguir realizando las vacaciones recreativas para los hijos de los empleados.

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

el 49% de los funcionarios no respondieron la pregunta de implementación de actividades deportivas, sin embargo, el 43% de los funcionarios que respondieron estar interesados solo 7 personas manifiestan interés en actividades deportivas como: pimpón, natación, gimnasio, baloncesto, bolos, voleibol, futbol y billar pool.

el 96% de los funcionarios consideran importante que la institución implemente acciones de vida saludable.

En el ítem de otras actividades para tener en cuenta el 31% de los funcionarios sugieren: manejo de estrés, espacio para descanso en la entidad, pausas activas, capacitación con nutricionista, semana cultural y deportiva, jornada de convivencia e integración laboral.

RECONOCIMIENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL

Califique de 1 a 5 su grado de interés en la implementación de planes de acción por parte de la entidad en las siguientes áreas. Siendo 1 su opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia.

PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD	1	2	3	4	5
Salud oral					
Salud visual y auditiva					
Salud sexual y reproductiva					
Prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas, entre otras.					
Apoyo psicológico, manejo de estrés y cansancio extremo.					

RESPUESTAS	Auxilio de estudios superiores	Auxilio de Gafas	Postulación de funcionarios	Reconocimiento de antigüedad 10, 20, 30, 40 y mas
1 no la prefiere	1	1	3	2
2 baja preferencia	1	0	2	4
3 regular preferencia	2	2	5	3
4 buena preferencia	3	8	7	4
5 mayor preferencia	40	38	29	37
NR	4	2	5	1
	51	51	51	51

Fuente: Consolidación Formato Encuesta Bienestar Indervalle - código PA-FO-310-039

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

AUXILIO DE ESTUDIOS SUPERIORES

VALOR ESCALA	Auxilio de estudios superiores	% Interés
1 no la prefiere	1	2%
2 baja preferencia	1	2%
3 regular preferencia	2	4%
4 buena preferencia	3	6%
5 mayor preferencia	40	78%
N/R	4	8%
	51	100%

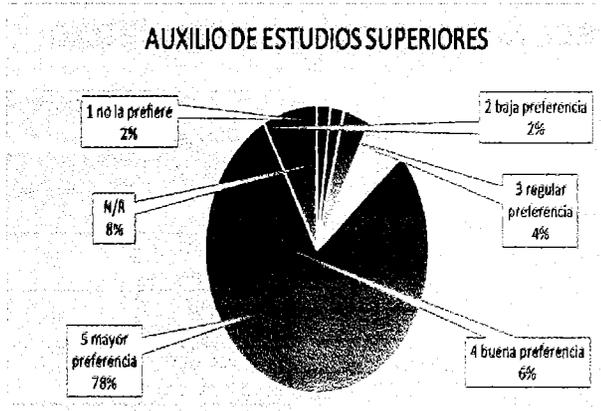


Tabla y gráfico 31. Reconocimiento y desarrollo profesional. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

El 78% de los funcionarios tienen mayor preferencia por el reconocimiento de auxilios de estudios superiores.

AUXILIO DE GAFAS

VALOR ESCALA	Auxilio de Gafas	% Interés
1 no la prefiere	1	2%
2 baja preferencia	0	0%
3 regular preferencia	2	4%
4 buena preferencia	8	16%
5 mayor preferencia	38	75%
N/R	2	4%
	51	100%

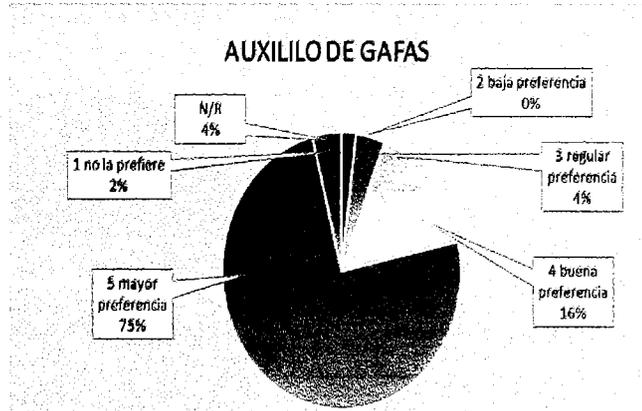


Tabla y gráfico 32. Reconocimiento y desarrollo profesional. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

El 75% de los funcionarios tienen mayor preferencia por el reconocimiento de auxilio de gafas.

POSTULACION DE FUNCIONARIOS

VALOR ESCALA	Postulación de funcionarios	% Interés
1 no la prefiere	3	6%
2 baja preferencia	2	4%
3 regular preferencia	5	10%
4 buena preferencia	7	14%
5 mayor preferencia	29	57%
N/R	5	10%
	51	100%

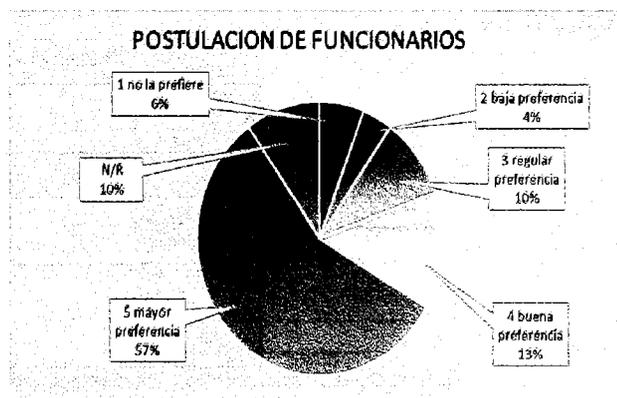


Tabla y gráfico 33. Reconocimiento y desarrollo profesional. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

El 57% de los funcionarios tienen mayor preferencia por el reconocimiento de la postulación de funcionarios.

RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD

VALOR ESCALA	Reconocimiento de antigüedad 10, 20, 30, 40 y más	% Interés
1 no la prefiere	2	4%
2 baja preferencia	4	8%
3 regular preferencia	3	6%
4 buena preferencia	4	8%
5 mayor preferencia	37	73%
N/R	1	2%
	51	100%

Fuente: Consolidación Formato Encuesta Bienestar Indervalle - código PA-FO-310-039

RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD

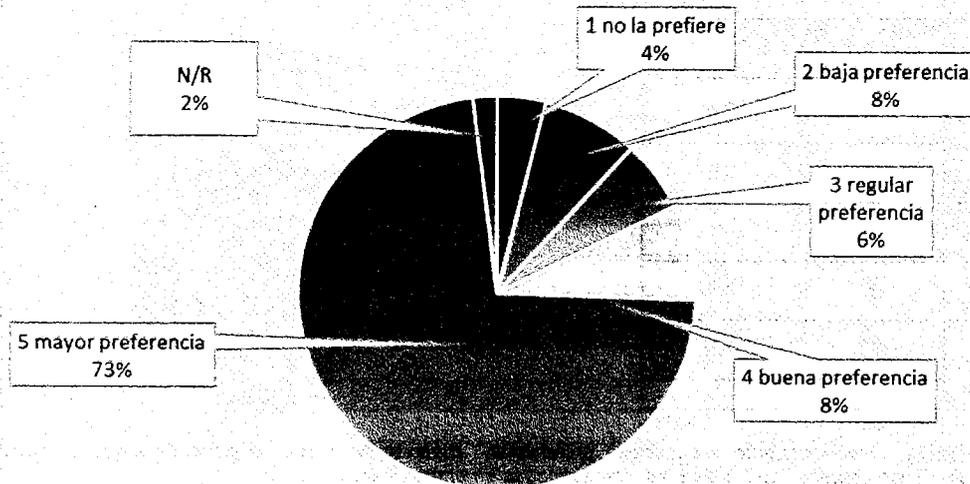


Tabla y gráfico 34. Reconocimiento y desarrollo profesional. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnósticas de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

El 73% de los funcionarios tienen mayor preferencia por el reconocimiento de antigüedad.

RESUMEN

VALOR ESCALA	# PERSONAS	% Interés
Auxilio de estudios superiores	40	78%
Auxilio de Gafas	38	75%
Postulación de funcionarios	29	57%
Reconocimiento de antigüedad 10, 20, 30, 40 y más	37	73%

Fuente: Consolidación Formato Encuesta Bienestar Indervalle - código PA-FO-310-039

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

RECONOCIMIENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL

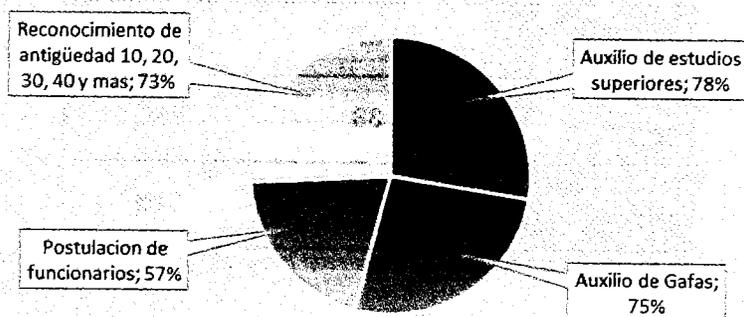


Tabla y gráfico 35. Reconocimiento y desarrollo profesional. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

En el tema de reconocimiento y desarrollo profesional los encuestados muestran un alto grado de interés en todos los ítems evaluados: auxilio de estudios superiores, auxilio de gafas, postulación de funcionarios y reconocimiento de antigüedad así:

- el reconocimiento de auxilios de estudios superiores con una preferencia del 78%
- el reconocimiento de auxilio de gafas con una preferencia del 75%
- el reconocimiento de la postulación de funcionarios con una preferencia del 57%.
- y el reconocimiento de antigüedad con una preferencia del 73%.

TEMAS POR FORTALECER EN LAS PRACTICAS LABORALES

Marque con una equis (X) 3 de los siguientes temas, cual considera usted que se necesita fortalecer más en sus prácticas laborales:

a. Liderazgo	
b. Comunicación Asertiva	
c. Trabajo en equipo	
d. Sentido de pertenencia	

LIDERAZGO	# PERSONAS	% PARTICIPACION
X	27	53%
N/R	24	47%
	51	100%

TRABAJO EN EQUIPO	# PERSONAS	% PARTICIPACION
X	38	75%
N/R	13	25%
	51	100%

COMUNICACION ASERTIVA	# PERSONAS	% PARTICIPACION
X	37	73%
N/R	14	27%
	51	100%

SENTIDO DE PERTENENCIA	# PERSONAS	% PARTICIPACION
X	26	51%
N/R	25	49%
	51	100%

Fuente: Consolidación Formato Encuesta Bienestar Indervalle - código PA-FO-310-039

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

RESUMEN DE RESULTADOS	# PERSONAS	% PARTICIPACION
LIDERAZGO	27	53%
COMUNICACION ASERTIVA	37	73%
TRABAJO EN EQUIPO	38	75%
SENTIDO DE PERTENENCIA	26	51%

Fuente: Consolidación Formato Encuesta Bienestar Indervalle - código PA-FO-310-039

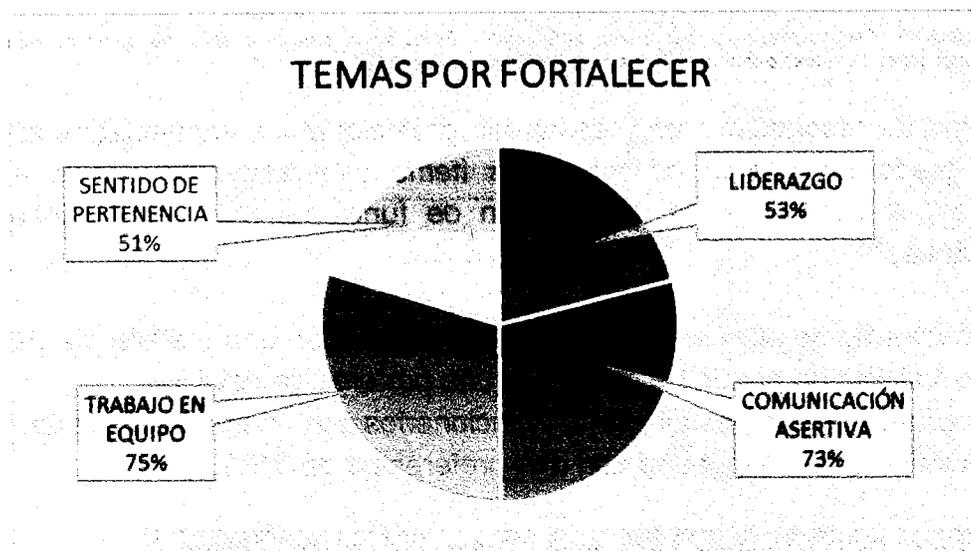


Tabla y gráfico 36. Reconocimiento y desarrollo profesional. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

Con respecto a los temas por fortalecer más en sus prácticas laborales, los encuestados refieren estar interesados por: trabajo en equipo, comunicación asertiva y liderazgo.

ESPACIO FISICO

Califique de 1 a 5 la satisfacción con su lugar de trabajo, donde 1 es muy malo y 5 es excelente:

ESPACIO FÍSICO	1	2	3	4	5
a. Condiciones de comodidad en su puesto de trabajo (iluminación, equipos de oficina, útiles de trabajo)					
b. Actualización de equipos de cómputo					
c. Seguridad e higiene del lugar					
d. Lugares de esparcimiento, descanso y reuniones de integración					

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

RESPUESTAS	Condiciones de comodidad en su puesto de trabajo	Actualización de equipos de cómputo	Seguridad de higiene del lugar	Lugares de esparcimiento, descanso e integración
1 no la prefiere	3	10	4	13
2 baja preferencia	5	8	2	6
3 regular preferencia	16	10	15	10
4 buena preferencia	11	10	16	10
5 mayor preferencia	16	11	14	11
NR	0	2	0	1
	51	51	51	51

Fuente: Consolidación Formato Encuesta Bienestar Indervalle - código PA-FO-310-039

COMODIDAD EN PUESTO DE TRABAJO

VALOR ESCALA	Condiciones de comodidad en su puesto de trabajo (iluminación, equipos de oficina, útiles de trabajo)	% Interés
1 no la prefiere	3	6%
2 baja preferencia	5	10%
3 regular preferencia	16	31%
4 buena preferencia	11	22%
5 mayor preferencia	16	31%
NR	0	0%
	51	100%

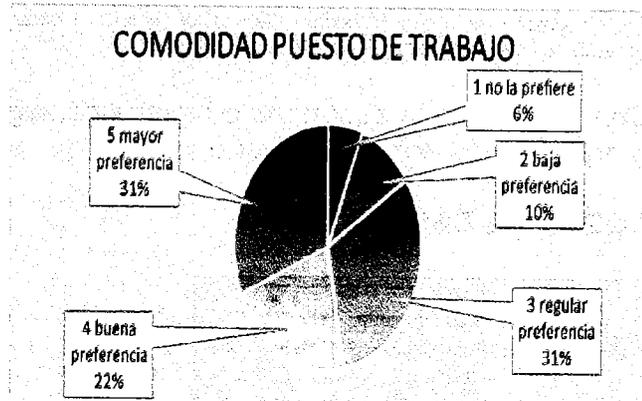


Tabla y gráfico 37. Espacio físico. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

Con respecto a las condiciones de comodidad en el puesto de trabajo el 31% de los funcionarios refieren grado de satisfacción regular.

ACTUALIZACION DE EQUIPOS DE COMPUTO

VALOR ESCALA	Actualización de equipos de cómputo	% Interés
1 no la prefiere	10	20%
2 baja preferencia	8	16%
3 regular preferencia	10	20%
4 buena preferencia	10	20%
5 mayor preferencia	11	22%
NR	2	4%
	51	100%

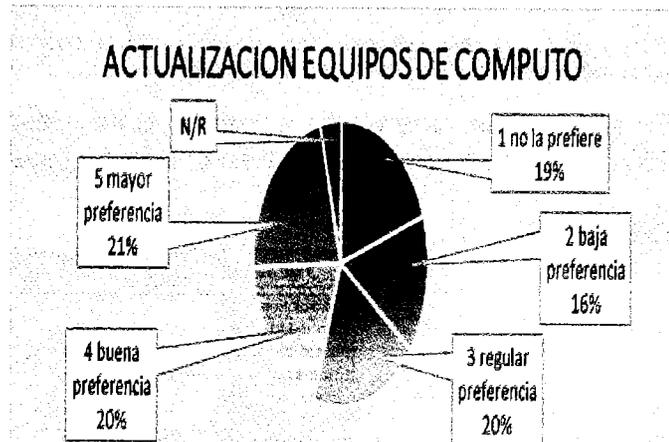


Tabla y gráfico 38. Espacio físico. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

Con respecto a la actualización de equipos de cómputo el 22% de los funcionarios refieren grado de satisfacción excelente.

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

SEGURIDAD E HIGIENE

VALOR ESCALA	Seguridad e higiene del lugar	% Interés
1 no la prefiere	4	8%
2 baja preferencia	2	4%
3 regular preferencia	15	29%
4 buena preferencia	16	31%
5 mayor preferencia	14	27%
N/R	0	0%
	51	100%

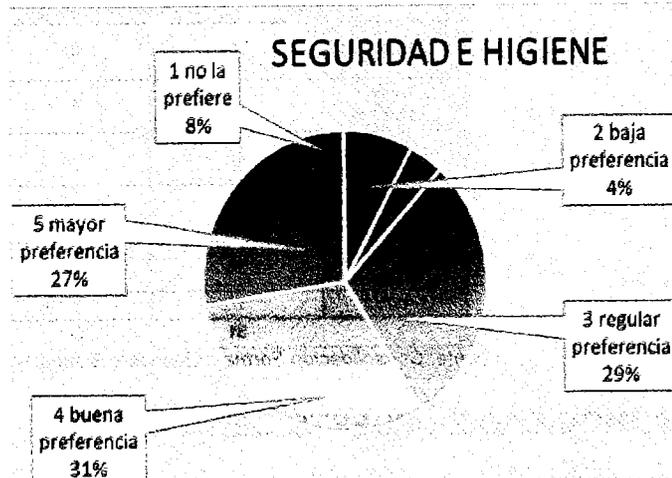


Tabla y gráfico 39. Espacio físico. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

Con respecto a la seguridad e higiene del lugar el 31% de los funcionarios refieren grado de satisfacción es bueno.

LUGAR DE DESCANSO

VALOR ESCALA	Lugares del esparcimiento, descanso y reuniones de integración	% Interés
1 no la prefiere	13	25%
2 baja preferencia	6	12%
3 regular preferencia	10	20%
4 buena preferencia	10	20%
5 mayor preferencia	11	22%
N/R	1	2%
	51	100%

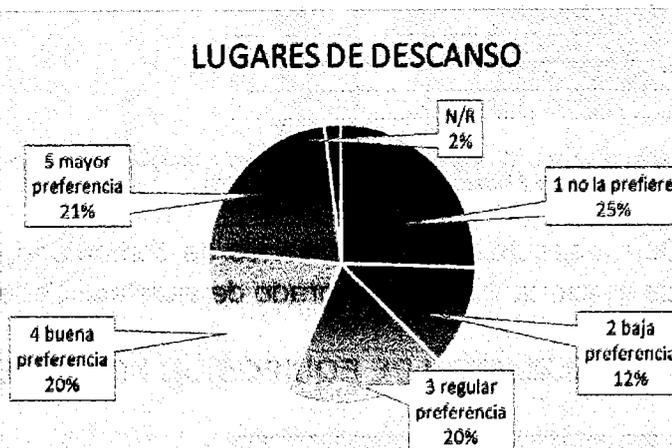


Tabla y gráfico 40. Espacio físico. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

En el tema de lugares de esparcimiento, descanso y reuniones de integración el 25% de los funcionarios refieren grado de satisfacción muy malo.

RESUMEN

TEMAS	VALOR ESCALA	CALIFICACION N	% Interés
Condiciones de comodidad en su puesto de trabajo (iluminación, equipos de oficina, útiles de oficina)	3 regular preferencia	16	31%
Actualización de equipos de oficina	5 mayor preferencia	11	22%
Seguridad e higiene del lugar	4 buena preferencia	16	31%
Lugares de esparcimiento, descanso y reuniones de integración	1 no la prefiere	13	25%

Fuente: Consolidación Formato Encuesta Bienestar Indervalle - código PA-FO-310-039

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

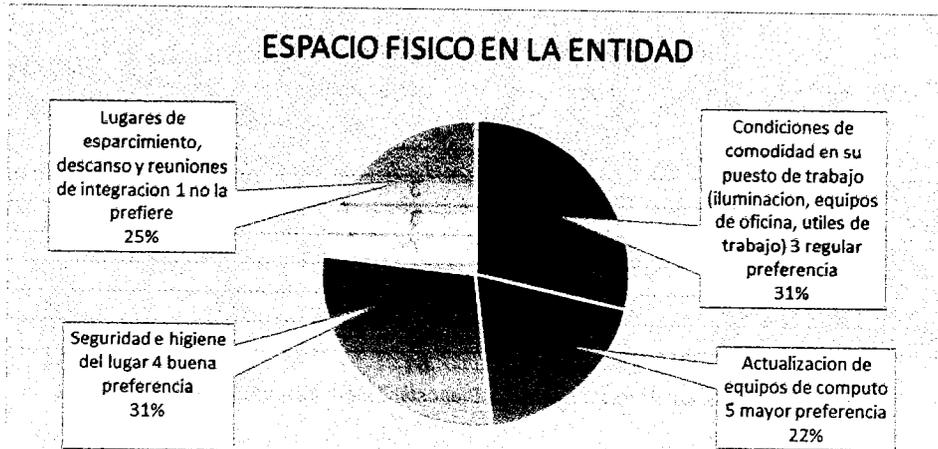


Tabla y gráfico 41. Espacio físico. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnósticas de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

Con respecto al tema de ESPACIO FISICO, los encuestados refieren lo siguiente:

el mayor porcentaje de los funcionarios en la encuesta califican como regular las condiciones de comodidad en el puesto de trabajo y califican como buena la seguridad e higiene del lugar.

con respecto a las condiciones de comodidad en el puesto de trabajo el 31% de los funcionarios refieren grado de satisfacción regular

con respecto a la actualización de equipos de cómputo el 22% de los funcionarios refieren grado de satisfacción excelente.

con respecto a la seguridad e higiene del lugar el 31% de los funcionarios refieren grado de satisfacción es bueno.

en el tema de lugares de esparcimiento, descanso y reuniones de integración el 25% de los funcionarios refieren grado de satisfacción MUY MALO.

CALIDAD DE VIDA LABORAL

Califique de 1 a 5 su grado de interés en la realización de los siguientes eventos. Siendo 1 su opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia

CALIDAD DE VIDA LABORAL	1	2	3	4	5
a. Reconocimientos otorgados a los servidores en función de sus capacidades individuales.					
b. Reconocimiento a la antigüedad laboral					
c. Reconocimiento por el trato humanizado a los usuarios					
d. Postulación Mejor Empleado					

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

RESPUESTAS	a. Reconocimientos otorgados a los servidores en función de	b. Reconocimiento a la antigüedad laboral	c. Reconocimiento por el trato humanizado	d. Postulación mejor empleado
1 no la prefiere	2	3	1	6
2 baja preferencia	1	3	4	2
3 regular preferencia	8	7	10	9
4 buena preferencia	12	10	8	10
5 mayor preferencia	27	28	27	22
N/R	1	0	1	2
	51	51	51	51

Fuente: Consolidación Formato Encuesta Bienestar Indervalle - código PA-FO-310-039

RECONOCIMIENTO CAPACIDADES INDIVIDUALES

VALORESCALA	a. Reconocimientos otorgados a los servidores en función de sus capacidades individuales	% Interés
1 no la prefiere	2	4%
2 baja preferencia	1	2%
3 regular preferencia	8	16%
4 buena preferencia	12	24%
5 mayor preferencia	27	53%
N/R	1	2%
	51	100%

Fuente: Consolidación Formato Encuesta Bienestar Indervalle - código PA-FO-310-039

RECONOCIMIENTO CAPACIDADES INDIVIDUALES

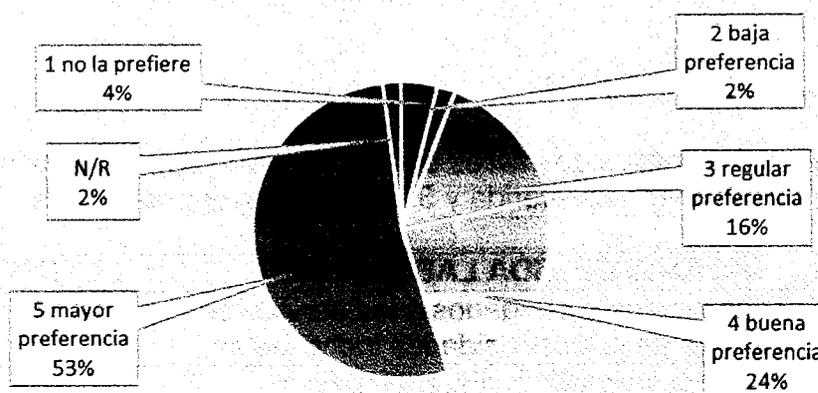


Tabla y gráfico 42. Calidad de vida laboral. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

Con respecto a reconocimientos otorgados a los servidores en función de sus capacidades individuales, el 53% de los funcionarios lo refieren como mayor grado de interés.

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

RECONOCIMIENTO A LA ANTIGÜEDAD

VALOR ESCALA	b. Reconocimiento a la antigüedad laboral	% Interés
1 no la prefiere	3	6%
2 baja preferencia	3	6%
3 regular preferencia	7	14%
4 buena preferencia	10	20%
5 mayor preferencia	28	55%
N/R	0	0%
	51	100%

Fuente: Consolidación Formato Encuesta Bienestar Indervalle - código PA-FO-310-039

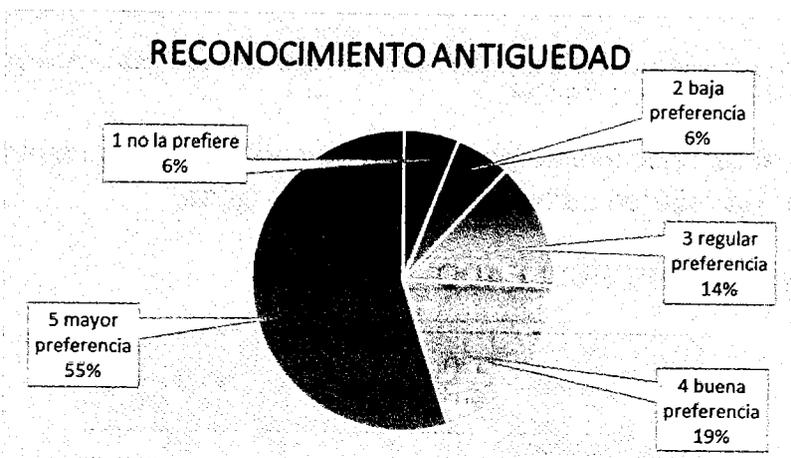


Tabla y gráfico 43. Calidad de vida laboral. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

Con respecto al reconocimiento a la antigüedad laboral, el 55% de los funcionarios refieren como mayor grado de interés.

RECONOCIMIENTO A TRATO HUMANIZADO A USUARIOS

VALOR ESCALA	c. Reconocimiento por el trato humanizado a los usuarios	% Interés
1 no la prefiere	1	2%
2 baja preferencia	4	8%
3 regular preferencia	10	20%
4 buena preferencia	8	16%
5 mayor preferencia	27	53%
N/R	1	2%
	51	100%

Fuente: Consolidación Formato Encuesta Bienestar Indervalle - código PA-FO-310-039

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

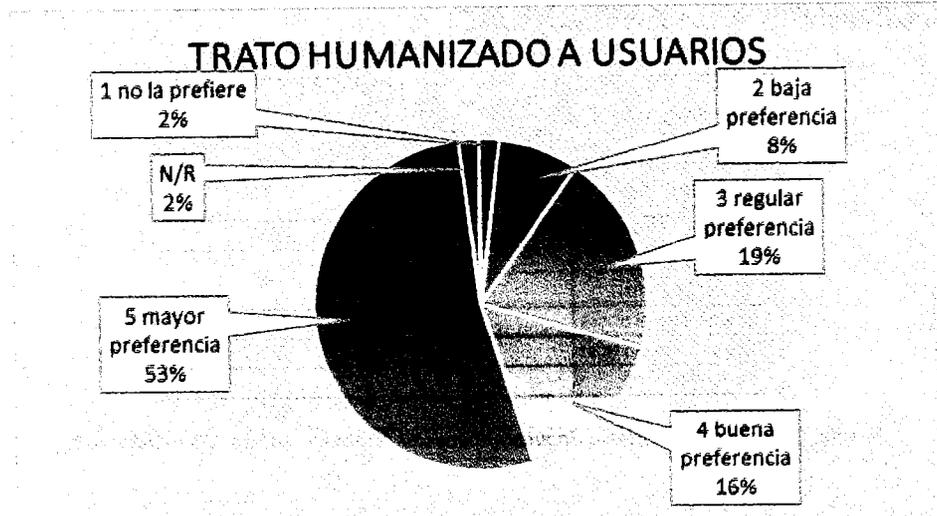


Tabla y gráfico 44. Calidad de vida laboral. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

Con respecto al reconocimiento por el trato humanizado a los usuarios, el 53% de los funcionarios lo refieren como mayor grado de interés.

POSTULACION MEJOR EMPLEADO

VALOR ESCALA	d. Postulación mejor empleado	% Interés
1 no la prefiere	6	12%
2 baja preferencia	2	4%
3 regular preferencia	9	18%
4 buena preferencia	10	20%
5 mayor preferencia	22	43%
N/R	2	4%
	51	100%

Fuente: Consolidación Formato Encuesta Bienestar Indervalles - código PA-FO-310-039

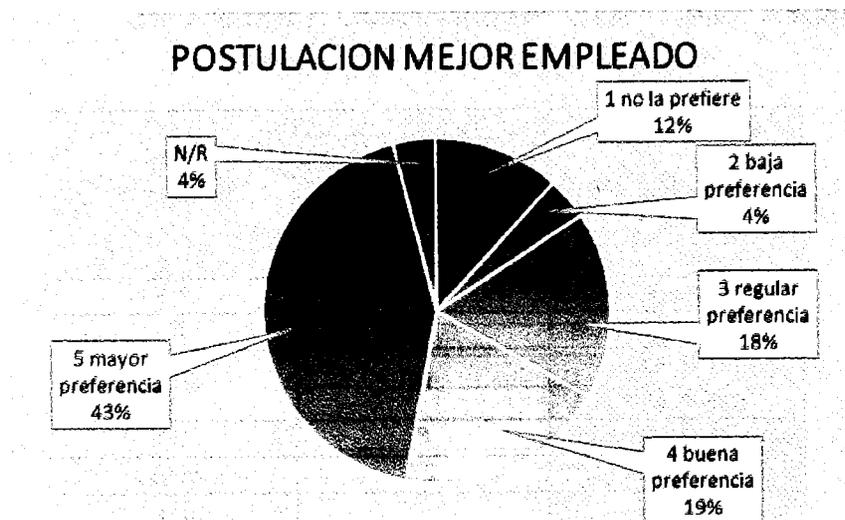


Tabla y gráfico 45. Calidad de vida laboral. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

Con respecto a la postulación del mejor empleado, el 43% de los funcionarios lo refieren con mayor grado de interés.

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

RESUMEN

TEMAS	VALORES CALA	CALIFICACION	% Interés
Reconocimientos otorgado a los servidores en función de sus capacidades individuales	5 mayor preferencia	27	53%
Reconocimiento a la antigüedad laboral	5 mayor preferencia	28	55%
Reconocimiento por el trato humanizado a los usuarios	5 mayor preferencia	27	53%
Postulación mejor empleado	5 mayor preferencia	22	43%

Fuente: Consolidación Formato Encuesta Bienestar Indervalle - código PA-FO-310-039

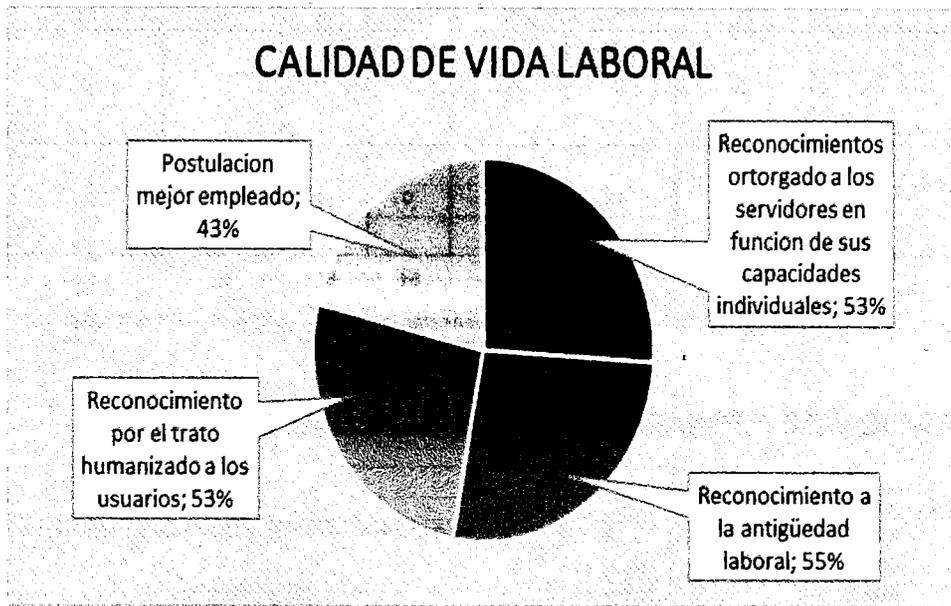


Tabla y gráfico 46. Calidad de vida laboral. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

Con respecto al tema CALIDAD DE VIDA LABORAL, los encuestados refieren lo siguiente en sus calificaciones:

El 55% de los funcionarios refieren mayor grado de interés en el reconocimiento a la antigüedad laboral.

El 53% de los funcionarios tienen mayor grado de interés en el reconocimiento otorgado en función de sus capacidades individuales y en el reconocimiento por el trato humanizado a los usuarios.

Y el 43% de los funcionarios refieren interés en el reconocimiento del mejor empleado.

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

Responda sí o no a los siguientes cuestionamientos:

AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES	SI	NO
a. Considera que se debe seguir realizando la celebración de fechas y eventos especiales.		
b. ¿Cuáles de las siguientes fechas y eventos considera se deberían realizar en el año, 2022?		
c. Día de la mujer		

	a. Considera que se debe seguir realizando la	b. Cuales de las siguientes fechas y	c. Día de la Mujer	d. Día de la familia	e. Día de la madre	f. Día del funcionario publico	Integracion fin de año	Otra
SI	51	11	49	50	46	49	51	12
NO	0	0	2	1	1	1	0	3
N/R	0	40	0	0	4	1	0	36
	51	51	51	51	51	51	51	51

Fuente: Consolidación Formato Encuesta Bienestar Indervalle - código PA-FO-310-039

CELEBRACION DE FECHAS Y EVENTOS ESPECIALES

a. Considera que se debe seguir realizando la celebración de fechas y eventos especiales?	# PERSONAS	% PARTICIPACION
SI	51	100%
NO	0	0%
N/R	0	0%
	51	100%



Tabla y gráfico 46. Protección y servicios sociales. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnósticas de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

El 100% de los funcionarios refieren que creen pertinente que se siga realizando la celebración de fechas y eventos especiales

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

EVENTOS VIGENCIA 2024

b. Cual de las siguientes fechas y eventos considera se deberían realizar en el año 2024?	# PERSONAS	% PARTICIPACION
SI	11	22%
NO	0	0%
N/R	40	78%
	51	100%

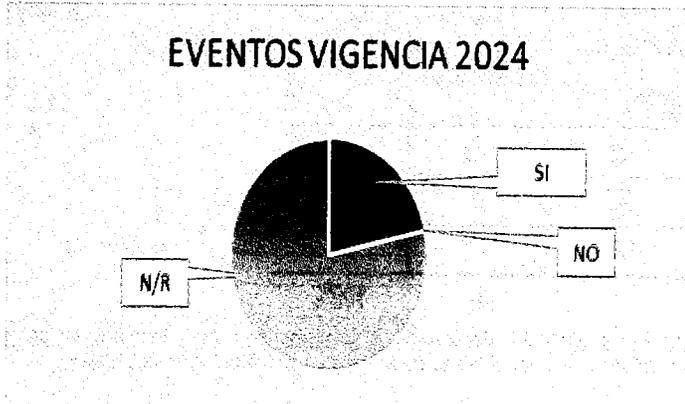


Tabla y gráfico 47. Protección y servicios sociales. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

El 78% de los funcionarios no responden la pregunta.

DIA DE LA FAMILIA

d. Día de la familia	# PERSONAS	% PARTICIPACION
SI	50	98%
NO	1	2%
N/R	0	0%
	51	100%

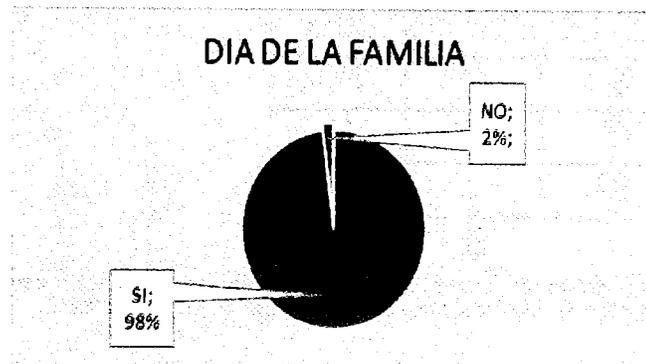


Tabla y gráfico 48. Protección y servicios sociales. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

El 98% de los funcionarios responden que se debe celebrar el día de la familia.

DIA DE LA MADRE

e. Día de la madre	# PERSONAS	% PARTICIPACION
SI	46	90%
NO	1	2%
N/R	4	8%
	51	100%

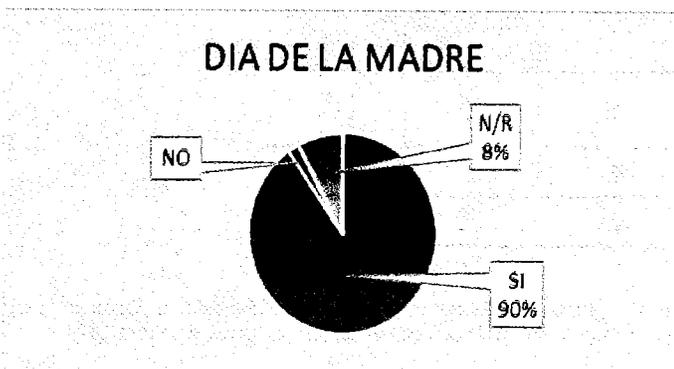


Tabla y gráfico 49. Protección y servicios sociales. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

El 90% de los funcionarios responden que se debe celebrar el día de la madre.

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

DIA DEL FUNCIONARIO PÚBLICO

f. Día del funcionario público	# PERSONAS	% PARTICIPACION
SI	49	96%
NO	1	2%
N/R	1	2%
	51	100%

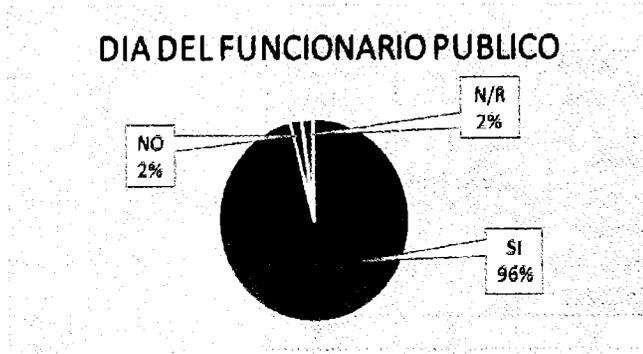


Tabla y gráfico 50. Protección y servicios sociales. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

El 96% de los funcionarios responden que se debe celebrar el día de la madre.

INTEGRACION FIN DE AÑO

Integracion fin de año	# PERSONAS	% PARTICIPACION
SI	51	100%
NO	0	0%
N/R	0	0%
	51	100%

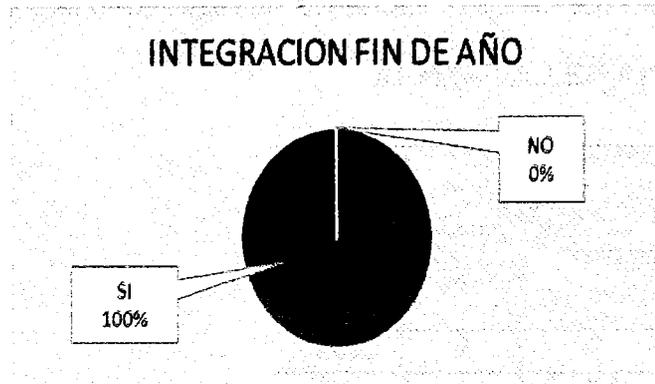


Tabla y gráfico 51. Protección y servicios sociales. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

El 100% de los funcionarios responden que se debe celebrar la integración de fin de año

OTRA

Otra. Cual?	# PERSONAS	% PARTICIPACION
SI	12	24%
NO	3	6%
N/R	36	71%
	51	100%

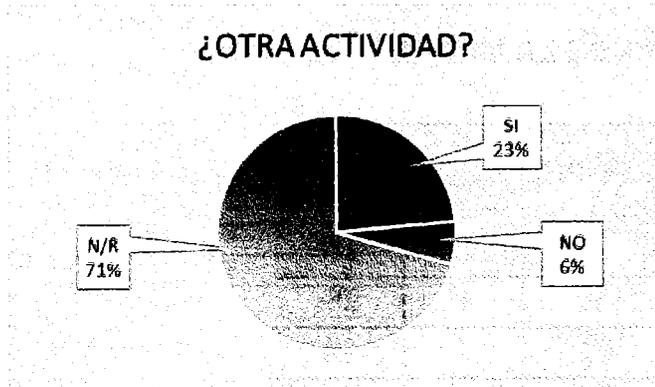


Tabla y gráfico 52. Protección y servicios sociales. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

El 71% de los funcionarios no responde a que otras actividades les gustaría se celebrara en la entidad.

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

RESUMEN

a. Considera que se debe seguir realizando la celebración de fechas y eventos	SI	51	100%
b. Cual de las siguientes fechas y eventos considera se deberían realizar	NR	40	78%
c. Día de la Mujer	SI	49	96%
d. Día de la familia	SI	50	98%
e. Día de la madre	SI	46	90%
f. Día del funcionario público	SI	49	96%
Integración fin de año	SI	51	100%
Otra. Cual?	NR	36	71%

Fuente: Consolidación Formato Encuesta Bienestar Indervalle - código PA-FO-310-039

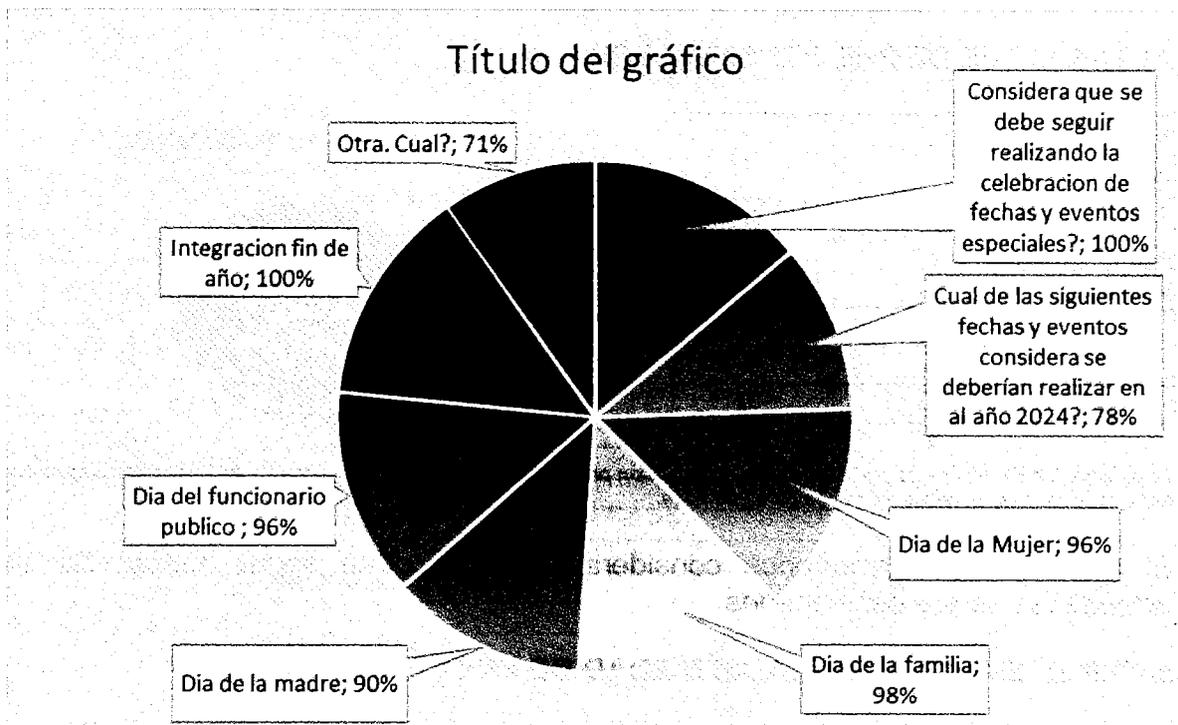


Tabla y gráfico 53. Protección y servicios sociales. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnósticas de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

En el tema de PROTECCION Y SERVICIO SOCIAL, los encuestados manifiestan en su totalidad 100% que creen pertinente que se siga realizando la celebración de fechas y eventos especiales y la integración de fin de año.

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

PROGRAMA PREPENSIONADOS

PROGRAMA PRE PENSIONADOS	SI	NO
a. ¿Considera que se deben seguir realizando las actividades de pre pensionados?		
b. ¿Estaría interesado (a) en asistir a la actividad una vez reciba la invitación?		

RESPUESTAS	a. Considera que se deben seguir realizando las actividades de pre pensionados?	b. Estaría interesado en asistir a la actividad una vez reciba la invitación?
SI	49	46
NO	2	5
N/R	0	0
	51	51

Fuente: Consolidación Formato Encuesta Bienestar Indervalle - código PA-FO-310-039

ACTIVIDADES DE PRE PENSIONADOS

a. Considera que se deben seguir realizando las actividades de pre pensionados?	# PERSONAS	% PARTICIPACION
SI	49	96%
NO	2	4%
N/R	0	0%
	51	100%

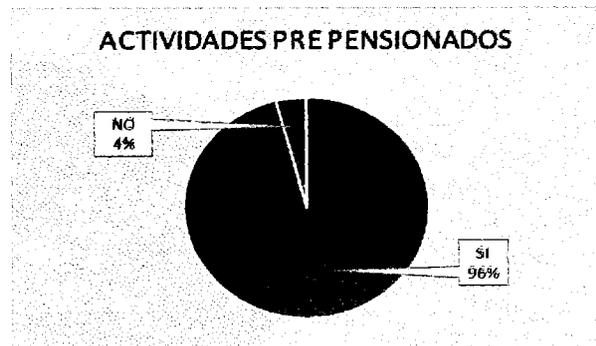


Tabla y gráfico 54. Programa pre pensionado. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

El 96% de los funcionarios consideran que se debe seguir realizando las actividades de pre pensionados.

INTERES EN ASISTIR A LA ACTIVIDAD DE PRE PENSIONADOS

b. Estaría interesado en asistir a la actividad una vez reciba la invitación?	# PERSONAS	% PARTICIPACION
SI	46	90%
NO	5	10%
N/R	0	0%
	51	100%

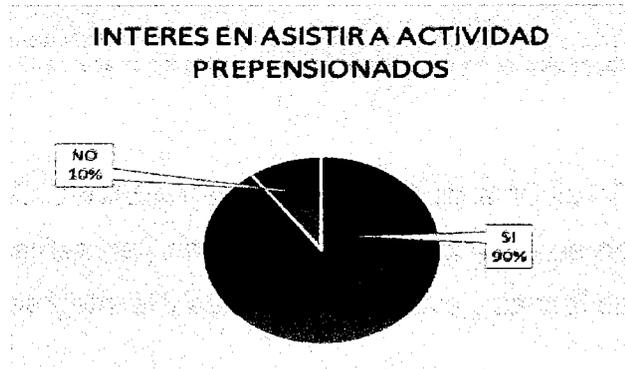


Tabla y gráfico 55. Programa pre pensionado. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

El 90% de los funcionarios estarían interesados en asistir a la actividad de pre pensionados.

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

RESUMEN

ACTIVIDAD	RESPUESTA	# PERSONAS	% PARTICIPACION
a. Considera que se deben seguir realizando las actividades de pre pensionados?	SI	49	96%
b. Estaría Interesado en asistir a la actividad una vez reciba la invitación?	SI	46	90%

Fuente: Consolidación Formato Encuesta Bienestar Indervalle - código PA-FO-310-039

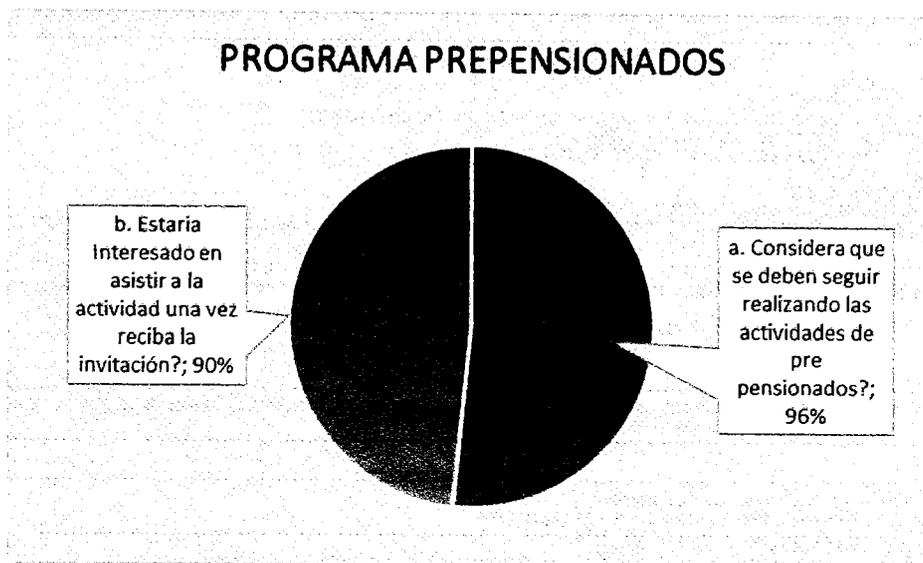


Tabla y gráfico 56. Programa pre pensionado. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

Con respecto al PROGRAMA DE PREPENSIONADOS, los encuestados refieren lo siguiente:

El 96% de los funcionarios consideran que se debe seguir realizando las actividades de pre pensionados.

El 90% de los funcionarios estarían interesados en asistir a la actividad de pre pensionados

OTRAS ACTIVIDADES

¿Qué actividad considera usted se debería implementar o realizar (dentro de las categorías mencionadas), en el Programa de Bienestar Social que no haya sido tenido en cuenta?

	Que actividad considera usted se debería implementar o realizar (dentro de las categorías mencionadas), en el programa de Bienestar Social que no haya sido tenido en cuenta?
1	-
2	-
3	-
4	-
5	NINGUNA ADICIONAL



**INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN
FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL**

CAUCA

NIT: 891.412.134-1

**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR
SOCIAL E INCENTIVOS**

CODIGO

PR-310-007

VERSION

5

APROBADO

28/07/2022

6	-
7	ACTIVIDADES DE INTEGRACION POR AREA SEMANA CULTURAL SEMANA DEPORTIVA RECONOCIMIENTO CON BOTONES DE PLATA Y ORO(dependiendo el tiempo que se cumpla y un reconocimiento económico).
8	-
9	. DETERMINAR ACOMPAÑAMIENTO PSICOLOGICO TERAPÉUTICO PARA AQUELLOS FUNCIONARIOS EN ETAPA PREPENSIONAL. . RESPECTO AL RECONOCIMIENTO A LA ANTIGÜEDAD Y AÑOS DE SERVICIOS SUGIERO LO SIGUIENTE: 5 AÑOS DE SERVICIOS, BOTON DE PLATA Y 25% DEL SMLV, 10 AÑOS BOTON DE ORO Y 50% SMLV, 20 AÑOS: BOTON DE ORO Y SMLV Y ASI SUCESIVAMENTE, ES UNA FORMA EQUITATIVA DE ESTIMULO PARA EL FUNCIONARIO QUE HA ENTREGADO TANTO TIEMPO A LA ENTIDAD. EL TEMA DE LOS QUINQUENIOS SE HA DILATADO POR MUCHO TIEMPO ATRAS SIN DARNOS EL RECONOCIMIENTO QUE MERECEMOS COMO FUNCIONARIOS ACTIVOS DE LA ENTIDAD. . LAS PAUSAS ACTIVAS DEBEN SER PERMANENTEMENTE INSTITUCIONAL NO CADA 6 MESES QUE PASA UN FISITERAPEUTA POR CADA OFICINA.
10	-
11	-
12	ACTIVIDADES DE MEJORAR EN LAS RELACIONES ENTRE OFICINAS DE CONOCER MEJOR A TODOS LOS QUE TRABAJAMOS.
13	CURSO DE COCINA CLASES CONTINUAS DE YOGA PASEOS O PROGRAMACIÓN DE PASADIAS PARA EL FUNCIONARIO Y UN ACOMPAÑANTE CLASES ESPECIALIZADAS DE BAILE - NO BAILOTERAPIA- PASEOS POR FUERA DE LA CIUDAD CON TRANSPORTE Y ALIMENTACION CLASES DE NATACION PASEOS O ENTRADAS A SPA INTEGRACIONES PARA LOS FUNCIONARIOS DE PLANTAN CONVENIOS CON UNIVERSIDADES ACREDITADAS PARA REALIZAR DIPLOMADOS - DIPLOMADO CON JAVERIANA EN CONTRATACIÓN.
14	ACTIVIDADES DEPORTIVAS RECURRENTES DONDE PUEDAN PARTICIPAR TODOS LOS FUNCIONARIOS (APROVECHAR ESCENARIOS DEPORTIVOS). MEJOR ORGANIZACIÓN Y DIVULGACION EN LOS JUEGOS DEPORTIVOS INSTITUCIONALES. ACTIVIDADES CON CAMINATAS ECOLOGICAS INCENTIVAR USO DE BICICLETA
15	OBSERVACION: LO DE POSTULACION MEJOR EMPLEADO O RECONOCIMIENTOS A FUNCIONARIOS REALMENTE CON EL CORAZON PIDO QUE NOS TENGAN EN CUENTA PARA REALIZAR LAS ENCUESTAS.
16	-
17	INDUMENTARIA INSTITUCIONAL FUNCIONARIOS INFORMACION ANTICIPADA DE LAS ACTIVIDADES DEL INSTITUTO
18	INDUMENTARIA INSTITUCIONAL (FUNCIONARIOS) INFORMACION ANTICIPADA DE LAS ACTIVIDADES QUE SE REALICEN EN EL INSTITUTO A LOS FUNCIONARIOS.
19	ME GUSTARIA QUE EL RECONOCIMIENTO A LA ANTIGÜEDAD QUE YO NO LO HE RECIBIDO, SEA CON PLATA SEGÜN LOS AÑOS, NO UNA PLACA
20	-
21	-
22	CONSIDERO QUE EL RECONOCIMIENTO POR LA ANTIGÜEDAD LABORAL, SE REALICE COMO LO HACEN OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS, POR MEDIO DE UN RECONOCIMIENTO ECONÓMICO Y QUE SEA UN PORCENTAJE DEL SALARIO BÁSICO.
23	-
24	SE RECONOZCA ECONOMICAMENTE LA ANTIGÜEDAD DE LOS EMPLEADOS
25	. CONVENIOS CON LAS LIGAS PARA LOS FAMILIARES PARA PRACTICAR DEPORTE. . PROGRAMAS GRATUITOS CON LOS PREPARADORES FISICOS QUE NOS OTORGEN UN ESPACIO DE ACONDICIONAMIENTO FISICO. . FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO PARA EL PERSONAL QUE PRACTIQUE DEPORTE AL MEDIO DIA. . TENER EN CUENTA AL PERSONAL DEL PLANTA CUANDO SE ENTREGUEN CAMISETAS DE LA INSTITUCION HAY MAS PRIORIDAD PARA LOS CONTRATISTAS Y PERSONAL AJENO A LA INSTITUCION. SE DEBERIA VER LA POSIBILIDAD DE CREAR UNAS CAMISETAS TIPO POLO INSTITUCIONAL PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y SIN NINGUN COSTO. EN MI CASO PARTICIPE DE LOS JUEGOS NACIONALES Y NUNCA ME ENTREGARON IMPLEMENTACION (UNIFORMES).
26	-
27	ESTA MUY COMPLETO
28	SE DEBERIA IMPLEMENTAR 1 DIA HABIL CADA SEMESTRE UNA ACTIVIDAD (ESPARCIMIENTO) PARA LOS EMPLEADOS DE PLANTA.
29	RECONOCIMIENTO A LA ANTIGÜEDAD LABORAL SE HAGA CON PLACA Y RECONOCIMIENTO ECONÓMICO PODRÍA SER: 1. 5 AÑOS: PLACA Y 1/4 DE SMLV 2. 10 AÑOS: BOTON DE PLATA 2/4 DE SMLV 3. 15 AÑOS: BOTON DE ORO 3/4 DE SMLV 4. 20 AÑOS: BOTON DE PLATINO 1 SMLV 5. 25 AÑOS: BOTON DE DIAMANTE 1.5 SMLV 6. 25 A 50 AÑOS: BOTON PLACA Y 2 A 3 SMLV (CADA 5 AÑOS) 7. PENSIONADOS: VIAJE PARA 2 PERSONAS A UN SITIO TURISTICO DEL PAIS.
30	. QUE HAYA UNA CUOTA MONETARIA POR TIEMPO DE LABORES EN LA EMPRESA POR ANTIGÜEDAD: 5 AÑOS: BOTON PLATA 25% DE 1 SMLV 10 AÑOS: BOTON ORO 50% DE 1 SMLV 20 AÑOS: BOTON ORO Y 1 SMLV.
31	CONSIDERO QUE TODAS LAS QUE ESTAN CITADAS ESTAN ACORDES A LAS NECESIDADES DE LA ENTIDAD.
32	TENER ESPACIOS DE ESCUCHA A LOS FUNCIONARIOS CON LOS DIRECTIVOS, GERENTE, JUNTA DIRECTIVA.

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

33	-
34	IMPLEMENTAR TORNEOS INTER-DEPENDENCIAS CON EL OBJETIVO DE INTEGRAR TANTO CADA OFICINA COMO A NIVEL DE LAS OTRAS DE LA INSTITUCION. DISCIPLINAS: SAPO, AJEDREZ, PESCA, BOLOS
35	IMPLEMENTAR TORNEO INTERDEPENDENCIAS POR AÑO - SERVIDORES PUBLICOS DE INDERVALLE
36	-
37	-
38	CUANDO ESTEN APORTANDO CAMISETAS, CHAQUETAS, ETC. SE ME TENGA ENCUESTA PARA PODER TENER ESTAS PRENDAS DE NUESTRA INSTITUCION INDERVALLE
39	. ACTIVIDAD CON ABUEL@S Y NIETOS . TERTULIAS CON LOS FUNCIONARIOS PARA RECONOCERNOS Y CONOCERNOS Y APRENDER DE CADA UNO.
40	TORNEO INTERDEPENDENCIAS (SAPO, BOLOS). OBSERVACION: JORNADAS DE CAPACITACIO, FUERA DE LAS INTALACIONES (PRACTICAS LABORALES)
41	-
42	-
43	-
44	-
45	QUE EL RECONOCIMIENTO A LA ANTIGÜEDAD SE TRANSFORME EN ELEMENTOS COMO POR EJEMPLO BOTONES Y UN PORCENTAJE DE EMOLUMENTO DE ACUERDO A LOS AÑOS DE SERVICIO; O BONO TURISTICO, TENIENDO EN CUENTA LA PRESENCIA DE NUESTROS CARGOS DE COMPENSACION EN ESTE SECTOR.
46	-
47	REALIZAR NO SOLO EL RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD SINO TAMBIEN LA DESPEDIDA A LOS JUBILADOS EN EL AÑO INMEDIATAMENTE ANTERIOR COMO AGRADECIMIENTO POR LOS AÑOS DE VIDA ENTREGADOS A LA INSTITUCION.
48	ES IMPORTANTE ROTAR LOS ESPACIOS DE INTEGRACION, ROTAR EL MENU, TENER CREATIVIDAD, SORPRENDER DE MANERA POSITIVA A LOS EMPLEADOS. EL AREA DE TALENTO HUMANO DEBE EMPODERARSE, PROYECTAR Y EJECUTAR TODO LO RELACIONADO CON BIENESTAR DEBE LIDERAR.
49	REALIZAR EL RECONOCIMIENTO DE LA ANTIGÜEDAD LABORAL DENTRO DE LAS NECESIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS, HACERLO CON UN INCENTIVO ECONOMICO RELATIVAMENTE O GRADUALMENTE DE ACUERDO A LOS AÑOS LABORADOS EN LA INSTITUCIÓN, CON BASE EN EL SALARIO MINIMO ESTABLECIDO POR EL GOBIERNO.
50	INCLUIR LA PARTICIPACION DE LOS FUNCIONARIOS DE PLANTA EN LAS PARTICIPACIONES Y EVENTOS DEPORTIVOS. FACILITAR CONVENIOS DEPORTIVOS PARA LOS HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS. RECONOCIMIENTO A FUNCIONARIO EL DIA DE SU CUMPLEAÑOS, CON EL DIA ONOMÁSTICO Y UN DETALLE Y/O ESTÍMULO.
51	-

	Que actividad considera usted se debería implementar o realizar (dentro de las categorías mencionadas), en el programa de Bienestar Social que no haya sido tenido en cuenta?	% PARTICIPACION
SI	26	51%
NO	3	6%
N/R	22	43%
	51	100%

Fuente: Consolidación Formato Encuesta Bienestar Indervalle - código PA-FO-310-039

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

¿ACTIVIDADES A IMPLEMENTAR?

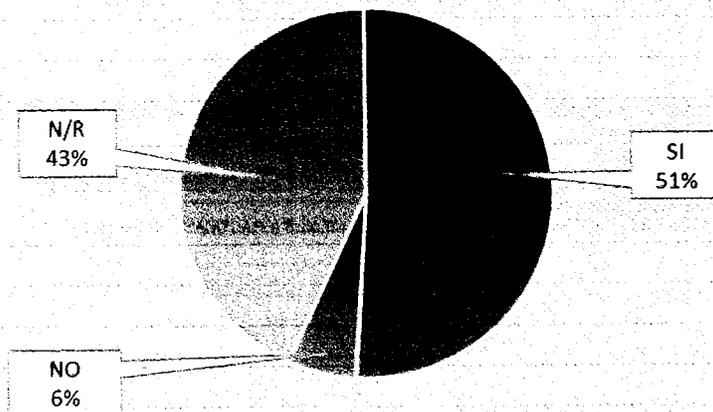


Tabla y gráfico 57. Otras actividades. Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en las encuestas diagnóstico de necesidades de Bienestar aplicadas en enero 2024.

RESPUESTAS A LAS ACTIVIDADES QUE LOS FUNCIONARIOS CONSIDERAN QUE SE DEBEN IMPLEMENTAR QUE NO HAYA SIDO TENIDO EN CUENTA
1. ACTIVIDADES DE INTEGRACION POR AREA (DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y VACACIONALES) 2. SEMANA CULTURAL (DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y VACACIONALES) 3. SEMANA DEPORTIVA (DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y VACACIONALES) 4. RECONOCIMIENTO CON BOTONES DE PLATA Y ORO (dependiendo el tiempo que se cumpla y un reconocimiento económico). (LOS RECONOCIMIENTOS EN LA ENTIDAD SON NO PECUNIARIOS. SEGUN DECRETO 1083 DE 2016 TITULO 10 ARTICULO ARTICULO 2.2.10.1)
1. DETERMINAR ACOMPAÑAMIENTO PSICOLOGICO TERAPÉUTICO PARA AQUELLOS FUNCIONARIOS EN ETAPA PREPENSIONAL (PROGRAMA PREPENSIONADOS) 2. RESPECTO AL RECONOCIMIENTO A LA ANTIGÜEDAD Y AÑOS DE SERVICIOS SUGIERO LO SIGUIENTE: 5 AÑOS DE SERVICIOS, BOTON DE PLATA Y 25% DEL SMLV, 10 AÑOS BOTON DE ORO Y 50% SMLV, 20 AÑOS BOTON DE ORO Y SMLV Y ASI SUCESIVAMENTE, ES UNA FORMA EQUITATIVA DE ESTIMULO PARA EL FUNCIONARIO QUE HA ENTREGADO TANTO TIEMPO A LA ENTIDAD. EL TEMA DE LOS QUINQUENIOS SE HA DILATADO POR MUCHO TIEMPO ATRAS SIN DARNOS EL RECONOCIMIENTO QUE MERECEMOS COMO FUNCIONARIOS ACTIVOS DE LA ENTIDAD. (LOS RECONOCIMIENTOS EN LA ENTIDAD SON NO PECUNIARIOS. SEGUN DECRETO 1083 DE 2016 TITULO 10 ARTICULO ARTICULO 2.2.10.1) 3. LAS PAUSAS ACTIVAS DEBEN SER PERMANENTEMENTE INSTITUCIONAL NO CADA 6 MESES QUE PASA UN FISITERAPEUTA POR CADA OFICINA.
1. ACTIVIDADES DE MEJORAR EN LAS RELACIONES ENTRE OFICINAS DE CONOCER MEJOR A TODOS LOS QUE TRABAJAMOS. (DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y VACACIONALES)
1. CURSO DE COCINA (ARTISTICA Y CULTURAL) 2. CLASES CONTINUAS DE YOGA (ARTISTICA Y CULTURAL) 3. PASES O PROGRAMACIÓN DE PASADIAS PARA EL FUNCIONARIO Y UN ACOMPAÑANTE (ARTISTICA Y CULTURAL) 4. CLASES ESPECIALIZADAS DE BAILE - NO BAILOTERAPIA- (ARTISTICA Y CULTURAL) 5. PASEOS POR FUERA DE LA CIUDAD CON TRANSPORTE Y ALIMENTACION (DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y VACACIONALES) 6. CLASES DE NATACION (DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y VACACIONALES) 7. PASES O ENTRADAS A SPA (DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y VACACIONALES) 8. INTEGRACIONES PARA LOS FUNCIONARIOS DE PLANTAN (DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y VACACIONALES) 9. CONVENIOS CON UNIVERSIDADES ACREDITADAS PARA REALIZAR DIPLOMADOS - DIPLOMADO CON JAVERIANA EN CONTRATACIÓN. (PIC)
1. ACTIVIDADES DEPORTIVAS RECURRENTES DONDE PUEDAN PARTICIPAR TODOS LOS FUNCIONARIOS (APROVECHAR ESCENARIOS DEPORTIVOS). (DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y VACACIONALES) 2. MEJOR ORGANIZACIÓN Y DIVULGACION EN LOS JUEGOS DEPORTIVOS INSTITUCIONALES. 3. ACTIVIDADES CON CAMINATAS ECOLOGICAS (DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y VACACIONALES) 4. INCENTIVAR USO DE BICICLETA
1. OBSERVACION: LO DE POSTULACION MEJOR EMPLEADO O RECONOCIMIENTOS A FUNCIONARIOS REALMENTE CON EL CORAZON PIDO QUE NOS TENGAN EN CUENTA PARA REALIZAR LAS ENCUESTAS. (SE REALIZA SEGÚN PROCEDIMIENTO DE LA ENTIDAD)
1. INDUMENTARIA INSTITUCIONAL FUNCIONARIOS (ROPA LABOR) 2. INFORMACION ANTICIPADA DE LAS ACTIVIDADES DEL INSTITUTO

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

<p>1. INDUMENTARIA INSTITUCIONAL (FUNCIONARIOS) (ROPA LABOR)</p> <p>2. INFORMACION ANTICIPADA DE LAS ACTIVIDADES QUE SE REALICEN EN EL INSTITUTO A LOS FUNCIONARIOS.</p>
<p>1. ME GUSTARIA QUE EL RECONOCIMIENTO A LA ANTIGÜEDAD QUE YO NO LO HE RECIBIDO, SEA CON PLATA SEGÜN LOS AÑOS, NO UNA PLACA (LOS RECONOCIMIENTOS EN LA ENTIDAD SON NO PECUNIARIOS. SEGUN DECRETO 1083 DE 2016 TITULO 10 ARTICULO ARTICULO 2.2.10.1)</p>
<p>1. CONSIDERO QUE EL RECONOCIMIENTO POR LA ANTIGÜEDAD LABORAL, SE REALICE COMO LO HACEN OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS, POR MEDIO DE UN RECONOCIMIENTO ECONÓMICO Y QUE SEA UN PORCENTAJE DEL SALARIO BÁSICO. (LOS RECONOCIMIENTOS EN LA ENTIDAD SON NO PECUNIARIOS. SEGUN DECRETO 1083 DE 2016 TITULO 10 ARTICULO ARTICULO 2.2.10.1)</p>
<p>1. SE RECONOZCA ECONOMICAMENTE LA ANTIGÜEDAD DE LOS EMPLEADOS (LOS RECONOCIMIENTOS EN LA ENTIDAD SON NO PECUNIARIOS. SEGUN DECRETO 1083 DE 2016 TITULO 10 ARTICULO ARTICULO 2.2.10.1)</p>
<p>1. CONVENIOS CON LAS LIGAS PARA LOS FAMILIARES PARA PRACTICAR DEPORTE. (DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y VACACIONALES)</p> <p>2. PROGRAMAS GRATUITOS CON LOS PREPARADORES FISICOS QUE NOS OTORGEN UN ESPACIO DE ACONDICIONAMIENTO FISICO. (DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y VACACIONALES)</p> <p>3. FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO PARA EL PERSONAL QUE PRACTIQUE DEPORTE AL MEDIO DIA. (SE HA REALIZADO)</p> <p>4. TENER EN CUENTA AL PERSONAL DEL PLANTA CUANDO SE ENTREGUEN CAMISetas DE LA INSTITUCION HAY MAS PRIORIDAD PARA LOS CONTRATISTAS Y PERSONAL AJENO A LA INSTITUCION. SE DEBERÍA VER LA POSIBILIDAD DE CREAR UNAS CAMISetas TIPO POLO INSTITUCIONAL PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y SIN NINGUN COSTO. EN MI CASO PARTICIPE DE LOS JUEGOS NACIONALES Y NUNCA ME ENTREGARON IMPLEMENTACION (UNIFORMES).</p>
<p>1. SE DEBERIA IMPLEMENTAR 1 DIA HABIL CADA SEMESTRE UNA ACTIVIDAD (ESPARCIAMIENTO) PARA LOS EMPLEADOS DE PLANTA. (DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y VACACIONALES)</p>
<p>1. RECONOCIMIENTO A LA ANTIGÜEDAD LABORAL SE HAGA CON PLACA Y RECONOCIMIENTO ECONÓMICO PODRÍA SER: 5 AÑOS: PLACA Y 1/4 DE SMLV 10 AÑOS: BOTON DE PLATA 2/4 DE SMLV 15 AÑOS: BOTON DE ORO 3/4 DE SMLV 20 AÑOS: BOTON DE PLATINO 1 SMLV 25 AÑOS: BOTON DE DIAMANTE 1.5 SMLV 25 A 50 AÑOS: BOTON PLACA Y 2 A 3 SMLV (CADA 5 AÑOS) PENSIONADOS: VIAJE PARA 2 PERSONAS A UN SITIO TURISTICO DEL PAIS. (LOS RECONOCIMIENTOS EN LA ENTIDAD SON NO PECUNIARIOS. SEGUN DECRETO 1083 DE 2016 TITULO 10 ARTICULO ARTICULO 2.2.10.1)</p>
<p>1. QUE HAYA UNA CUOTA MONETARIA POR TIEMPO DE LABORES EN LA EMPRESA POR ANTIGÜEDAD: 5 AÑOS: BOTON PLATA 25% DE 1 SMLV 10 AÑOS: BOTON ORO 50% DE 1 SMLV 20 AÑOS: BOTON ORO Y 1 SMLV. (LOS RECONOCIMIENTOS EN LA ENTIDAD SON NO PECUNIARIOS. SEGUN DECRETO 1083 DE 2016 TITULO 10 ARTICULO ARTICULO 2.2.10.1)</p>
<p>1. TENER ESPACIOS DE ESCUCHA A LOS FUNCIONARIOS CON LOS DIRECTIVOS, GERENTE, JUNTA DIRECTIVA. (LA ADMINISTRACION ES AUTONOMA AL RESPECTO)</p>
<p>1. IMPLEMENTAR TORNEOS INTER-DEPENDENCIAS CON EL OBJETIVO DE INTEGRAR TANTO CADA OFICINA COMO A NIVEL DE LAS OTRAS DE LA INSTITUCION. DISCIPLINAS: SAPO, AJEDREZ, PESCA, BOLOS (DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y VACACIONALES)</p>
<p>1. IMPLEMENTAR TORNEO INTERDEPENDENCIAS POR AÑO - SERVIDORES PUBLICOS DE INDERVALLE (DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y VACACIONALES)</p>
<p>1. CUANDO ESTEN APORTANDO CAMISetas, CHAQUETAS, ETC. SE ME TENGA ENCUESTA PARA PODER TENER ESTAS PRENDAS DE NUESTRA INSTITUCION INDERVALLE</p>
<p>1. ACTIVIDAD CON ABUEL@s Y NIETOS 2. TERTULIAS CON LOS FUNCIONARIOS PARA RECONOCERNOS Y CONOCERNOS Y APRENDER DE CADA UNO. (DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y VACACIONALES)</p>
<p>1. TORNEO INTERDEPENDENCIAS (SAPO, BOLOS). (DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y VACACIONALES) 2. OBSERVACION: JORNADAS DE CAPACITACIO, FUERA DE LAS INTALACIONES (PRACTICAS LABORALES) (PIC)</p>
<p>1. QUE EL RECONOCIMIENTO A LA ANTIGÜEDAD SE TRANSFORME EN ELEMENTOS COMO POR EJEMPLO BOTONES Y UN PORCENTAJE DE EMOLUMENTO DE ACUERDO A LOS AÑOS DE SERVICIO; O BONO TURISTICO, TENIENDO EN CUENTA LA PRESENCIA DE NUESTROS CARGOS DE COMPENSACION EN ESTE SECTOR. (LOS RECONOCIMIENTOS EN LA ENTIDAD SON NO PECUNIARIOS. SEGUN DECRETO 1083 DE 2016 TITULO 10 ARTICULO ARTICULO 2.2.10.1)</p>
<p>1. REALIZAR NO SOLO EL RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD SINO TAMBIEN LA DESPEDIDA A LOS JUBILADOS EN EL AÑO INMEDIATAMENTE ANTERIOR COMO AGRADECIMIENTO POR LOS AÑOS DE VIDA ENTREGADOS A LA INSTITUCION. (PROGRAMA DE PREPENSIONADOS)</p>

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

1. ES IMPORTANTE ROTAR LOS ESPACIOS DE INTEGRACION, ROTAR EL MENU, TENER CREATIVIDAD, SORPRENDER DE MANERA POSITIVA A LOS EMPLEADOS. EL AREA DE TALENTO HUMANO DEBE EMPODERARSE, PROYECTAR Y EJECUTAR TODO LO RELACIONADO CON BIENESTAR DEBE LIDERAR. **(LOS ESPACIOS DE INTEGRACION SE HAN REALIZADO SEGUN PROGRAMACION DEL PLAN, EL MENU OFRECIDO HA SIDO VARIADO)**
1. REALIZAR EL RECONOCIMIENTO DE LA ANTIGÜEDAD LABORAL DENTRO DE LAS NECESIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS, HACERLO CON UN INCENTIVO ECONOMICO RELATIVAMENTE O GRADUALMENTE DE ACUERDO A LOS AÑOS LABORADOS EN LA INSTITUCIÓN, CON BASE EN EL SALARIO MINIMO ESTABLECIDO POR EL GOBIERNO. **(LOS RECONOCIMIENTOS EN LA ENTIDAD SON NO PECUNIARIOS. SEGUN DECRETO 1083 DE 2016 TITULO 10 ARTICULO 2.2.10.1)**
1. INCLUIR LA PARTICIPACION DE LOS FUNCIONARIOS DE PLANTA EN LAS PARTICIPACIONES Y EVENTOS DEPORTIVOS. **(DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y VACACIONALES)**
 2. **FACILITAR CONVENIOS DEPORTIVOS PARA LOS HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS.**
 3. RECONOCIMIENTO A FUNCIONARIO EL DIA DE SU CUMPLEAÑOS, CON EL DIA ONOMÁSTICO Y UN DETALLE Y/O ESTÍMULO. **(SE REALIZA EL RECONOCIMIENTO DEL ONOMASTICO POR RESOLUCION, PERTENECE A INCENTIVOS NO PECUNIARIOS)**

ACTIVIDADES FINALES
PAUSAS ACTIVAS PERMANENTES CON FISIOTERAPEUTA
INCENTIVAR USO DE BICICLETA
TENER EN CUENTA AL PERSONAL DEL PLANTA CUANDO SE ENTREGUEN CAMISetas DE LA INSTITUCION, POSIBILIDAD DE CREAR UNAS CAMISetas TIPO POLO INSTITUCIONAL PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y SIN NINGUN COSTO.
ACTIVIDAD CON ABUELOS Y NIETOS (AUNQUE LA NORMA PERMITE EL 1 GRADO DE CONSANGUINIDAD Y 3 GRADO DE AFINIDAD, ESTA ACTIVIDAD SE PUEDE INCLUIR EN LAS VACACIONES RECREATIVAS)
FACILITAR CONVENIOS DEPORTIVOS PARA LOS HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS.
MEJOR ORGANIZACIÓN Y DIVULGACION EN LOS JUEGOS DEPORTIVOS INSTITUCIONALES E INFORMACION ANTICIPADA DE LAS ACTIVIDADES DEL INSTITUTO.

EN CUANTO A LOS RESULTADOS SOBRE CLIMA LABORAL Y DIAGNOSTICO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

con respecto a los resultados sobre el Clima Laboral y el Diagnóstico de Cultura Organizacional de Indervalle, la entidad que aplicó la encuesta sugiere las siguientes actividades de intervención:

PARA CLIMA LABORAL:

- Realizar estudio de cargas laborales
- Entrenar en metodologías que permitan optimizar tiempos y tareas en el quehacer laboral
- Concatenar los resultados de la Encuesta de Riesgo Psicosocial específicamente en los resultados de Condiciones Internas.
- Implementar formación en trabajo en equipo y manejo de conflictos
- Implementar formación en Innovación aplicable al Trabajo diario
- Revisar viabilidad sobre generar base de trabajo con grupos de mejoramiento e innovación

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

PARA CULTURA ORGANIZACIONAL:

- La recomendación es que teniendo en cuenta que los puntajes no muestran dominancia entonces, se debe definir si realmente este estilo de Cultura de Reglas y Metas, denominada Cultura Jerárquica o de Control es la Cultura deseada, y fortalecer a la Institución definiendo y operacionalizando los comportamientos deseados y definidos en la Cultura con los Procesos, Procedimientos y Tareas, alineada con los valores institucionales.
- Para ello, deberá identificarse las capacidades internas de la Institución y las demandas del ambiente externo para establecer la cultura deseada y lograr el éxito organizacional.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Corresponderá a la Oficina de Talento Humano, con la participación del Comité de Gestión Institucional y al acompañamiento de la comisión de personal realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan. En tal sentido, se realizará el monitoreo de las acciones de manera trimestral con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2023.

Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se describen a continuación:

- **Indicador de Cumplimiento:** Ejecución de actividades de bienestar, Estímulos e Incentivos
- **Medición:** Medición de las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos

Nivel de satisfacción de los servidores frente a las actividades desarrolladas en el plan de Bienestar

- **Indicador de Cumplimiento:** Nivel de satisfacción de las actividades de Bienestar.
- **Medición:** Medición de la satisfacción de los servidores públicos que diligencian la evaluación de las actividades desarrolladas en el plan de Bienestar.

A continuación, se anexa la respectiva evaluación de impacto con la que se realizará la medición de las actividades programadas para la vigencia 2024:

 INDERVALLE <small>Instituto del Deporte, la Educación Física y la Recreación del Valle del Cauca</small>	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1	CODIGO	PR-310-007
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

 INDERVALLE <small>Instituto del Deporte, la Educación Física y la Recreación del Valle del Cauca</small>	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		CODIGO	PA-FO-360-038		
	EVALUACIÓN DE IMPACTO EVENTOS DE CAPACITACION Y/O ACTIVIDAD PROCESO GESTIÓN HUMANA		VERSION	2		
			APROBADO	14/Agt/2023		
FECHA DE APLICACIÓN		DD _____ MM _____ AA _____				
NOMBRE DEL EVENTO DE CAPACITACION / ACTIVIDAD						
LUGAR DEL EVENTO DE CAPACITACION / ACTIVIDAD						
INTENSIDAD HORARIA						
METODO UTILIZADO PARA LA TRANSMISION DEL CONOCIMIENTO (Marcar con una X)	Capacitación <input type="checkbox"/>	Actividad de Bienestar <input type="checkbox"/>	Taller <input type="checkbox"/>	Otro: _____		
	Socialización <input type="checkbox"/>	Videoconferencia <input type="checkbox"/>	Foro <input type="checkbox"/>			
1. DATOS GENERALES						
GÉNERO Femenino <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Otro _____ cual _____	GRUPO Servidor público <input type="checkbox"/> Contratista <input type="checkbox"/> Organización <input type="checkbox"/> Ciudadano <input type="checkbox"/>		NIVEL EDUCATIVO Bachillerato <input type="checkbox"/> Técnico <input type="checkbox"/> Profesional <input type="checkbox"/>	Especialización <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado <input type="checkbox"/>		
2. EVALUACION DE UTILIDAD Y APLICABILIDAD						
2.1 Considera que el conocimiento adquirido o actividad contribuye a mejorar su desempeño laboral en cuanto al:		Saber (1) <input type="checkbox"/>	Saber Hacer (2) <input type="checkbox"/>	Ser (3) <input type="checkbox"/>		
2.2 Enuncie la competencia que considera se puede mejorar con esta capacitación o actividad:		Funcional (4) <input type="checkbox"/> Cuál: _____	Comportamental (5) <input type="checkbox"/> Cuál: _____	Otra: _____ <input type="checkbox"/>		
2.3 Esta información o actividad es aplicable a su ejercicio laboral en:		Funciones ordinarias u operativas <input type="checkbox"/>	Proyectos Misionales <input type="checkbox"/>	Proyectos Estratégicos <input type="checkbox"/>		
(1) Saber: Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos y datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información. (2) Saber Hacer: Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. (3) Ser: Comprende el conjunto de comportamientos y características personales (motivaciones, actitudes, valores, rasgos de personalidad, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo y el desarrollo personal al interior de las organizaciones. (4) Dentro de las Competencias Funcionales las cuales precisan y detallan lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo, se deberá tener en cuenta la identificación del propósito principal del empleo y las funciones esenciales del mismo (Decreto 815 de 2018 artículo 2.2.4.4. y artículo 2.2.4.5.) (5) Dentro de las Competencias comportamentales tenemos: compromiso con la organización, trabajo en equipo, adaptación al cambio, aprendizaje continuo, orientación a resultados y orientación al usuario y al ciudadano, (Decreto 815 de 2018 artículo 2.2.4.6. y artículo 2.2.4.7.)						
3. DESEMPEÑO DE LOS FACILITADOR(ES) O DE LOS CONFERENCISTAS						
CRITERIOS DE EVALUACIÓN (Marque con una X la casilla que considere)		5 Excelente	4 Sobresaliente	3 Aceptable	2 Deficiente	1 Malo
3.1 Conocimiento y dominio del tema						
3.2 Orden y claridad en el desarrollo de los temas o actividad						
3.3 Habilidad para orientar al grupo hacia los objetivos de la capacitación o actividad						
3.4 Satisfacción de expectativas del participante						
3.5 Receptividad a propuestas o sugerencias del grupo						
4. CONDICIONES LOGISTICAS						
CRITERIOS DE EVALUACIÓN (Marque con una X la casilla que considere)		5 Excelente	4 Sobresaliente	3 Aceptable	2 Deficiente	1 Malo
4.1 Instalaciones para el desarrollo del evento de capacitación o actividad						
4.2 Organización general del evento de capacitación o actividad						
ASPECTOS POSITIVOS						
ASPECTOS A MEJORAR						
¡GRACIAS POR AYUDARNOS A MEJORAR !						

En convenio con la secretaria general para las actividades realizadas por ellos se aceptará como evaluación de impacto la encuesta de satisfacción generada por ellos mismos.

ENTIDADES DE APOYO

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2024, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- Entidad Administradora de Riesgos Laborales.
- Diferentes instituciones con las que se realizara una gestión solicitando mediante convenio actividades que nos puedan apoyar.

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

ESTIMULOS E INCENTIVOS

El Bienestar Social en la Administración Pública comprende el Sistema de Estímulos, establecidos en la Ley 909 de 2004 el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar. Adicional a la normativa señalada, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, reglamentan que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para lo cual deben implementar programas de Bienestar Social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacionales, artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud y capacitación.

En desarrollo a lo anterior, la finalidad del Sistema de Estímulos consiste en buscar el Bienestar Social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados, construir una vida laboral que contribuya a la productividad y desarrollo personal, recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo y facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

Es importante mencionar que el Plan de Incentivos tiene como finalidad crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los servidores, en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de la Entidad. En consecuencia, la Función Pública para el año 2015, tiene preparada una sesión de incentivos en donde se premiarán a los servidores sobresalientes, a quienes se les entregará un incentivo no pecuniario de conformidad a lo establecido en el procedimiento de la Resolución N° 312 de 2013 modificada por la Resolución 365 de 2015

ARTÍCULO 29. Planes de Incentivos. Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del **mejor empleado de la calidad** y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

ARTÍCULO 30. Tipos de Planes. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de **incentivos pecuniarios** y planes de **incentivos no pecuniarios**.

Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.

ARTÍCULO 31. Planes de Incentivos Pecuniarios. Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por **reconocimientos económicos** que se asignarán a los **mejores equipos de trabajo** de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacionales y territoriales de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

El Gobierno Nacional reglamentará los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos para la selección y la premiación de los equipos de trabajo.

ARTÍCULO 32. Planes de Incentivos no Pecuniarios. Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

PARÁGRAFO. Para los demás equipos no beneficiados con incentivos pecuniarios se podrán organizar incentivos no pecuniarios, los cuales se determinarán en el plan de incentivos institucionales, en el capítulo especial.

ARTÍCULO 33. Clasificación de los Planes de Incentivos no Pecuniarios. Las entidades de las órdenes nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de **incentivos no pecuniarios** los siguientes: ascensos, traslados, **encargos**, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

Cada entidad seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores empleados, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional.

ARTÍCULO 2.2.10.8 Planes de incentivos. 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 Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él 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.

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

RESULTADOS DE LA SOCIALIZACION CON LA COMISION PERSONAL

La reunión de socialización con los representantes de los trabajadores de la comisión de personal y los delegados por el sindicato llevada a cabo el día 26 de enero de 2024 en la cual sugirieron se realizará convenios con diferentes entidades, instituciones o empresas que puedan atender nuestras actividades programadas.

ACTIVIDADES VIGENCIA 2024

La oficina de Talento Humano programara las actividades relacionadas en el plan anual y su cronograma, en el cual se establecerán las fechas a desarrollar las actividades en la vigencia 2024.

La participación en las actividades es voluntaria para los funcionarios que laboran en INDERVALLE, dando cumplimiento a los requerimientos establecidos para cada una de ellas; a continuación, se nombran las actividades a desarrollar:



INDERVALLE
 Instituto del Deporte, La Educación Física y
 La Recreación del Valle del Cauca

**INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN
 FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL
 CAUCA**
 NIT: 891.412.134-1
**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR
 SOCIAL E INCENTIVOS**

CODIGO	PR-310-007
VERSION	5
APROBADO	28/07/2022

EJETEMATICO	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD
1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	Feria de la Vivienda
	PREPENSIONADOS	Actividad y Capacitación pre-pensionados
	RECREACION AMBIENTAL CULTURAL DEL DEPORTE	Actividades de canto y baile
		Encuentros deportivos
	ACTIVIDADES SOCIO CULTURALES	Día de la Mujer
		Día del Hombre
		Día de la Familia
		Día de la Madre
		Día de la Padre
		Día del Funcionario Publico
		Día de la Secretaria
		Día compensatorio por Cumpleaños
		Cumpleaños de Indervalle
		Novenas Navideñas
	Vacaciones recreativas	
	Actividad de integración y reconocimientos	
	CALIDAD DE VIDA LABORAL PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS	Postulacion del mejor empleado
Auxilio de Estudios Superiores		
Auxilio de Gafas		
Reconocimiento de antigüedad 10-20-30-40 y mas años		
2- SALUD MENTAL	SALARIO EMOCIONAL	Apoyo Psicologico
		manejo del estrés y cansancio extremo
		comunicación asertiva
		Programa Servimos
3- CONVIVENCIA SOCIAL	CONVIVENCIA INSTITUCIONAL	Trabajo en Equipo -clima
		Liderazgo / Gestion de personal
		Manejode conflictos -clima
	FOMENTO DE LA INCLUSION, DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD	Socializar normatividad
	PREVENCION DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL Y ABUSO DE PODER	Socializar normatividad
4- ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	CONVENIO INTERADMINISTRATIVO PARA ACTIVIDADES DE BIENESTAR	caja de compensacion, EPS, ARL y Fondo de Pensión.
5- TRANSFORMACIÓN DIGITAL	CREACION DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR (innovacion aplicable al trabajo diario-clima)	capacitar a los servidores públicos sobre aplicativos gratuitos de manejo de tareas, gestión de la salud y alimentación y organización del tiempo de trabajo, entre otras herramientas.
	ANALITICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR	curso de uso de la analítica de datos desde su cargo para mejorar la eficiencia en su labor - BIG DATA - HABEAS DATA
		campañas de actualización de la información contenida en las bases de datos y sistemas de información dispuestos
	CREACION DE ECOSISTEMAS DIGITALES	capacitación y revision de procedimientos oficina TIC Implementacion de herramientas digitales: correos, manejo de nubes de información



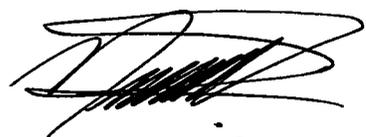
	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO	PR-310-007
		VERSION	5
		APROBADO	28/07/2022

CONCLUSION

El Plan de Bienestar Social e Incentivos para los funcionarios públicos de la Entidad busca el desarrollo del ser humano en todas sus dimensiones, con hábitos de vida saludables, con un ambiente laboral adecuado donde se sientan identificados y puedan crecer y crear mejores hábitos, contribuyendo así al cumplimiento de la misión y visión de la Entidad, y aportando herramientas para un superior desarrollo personal.

Para la alta Dirección del instituto del deporte, la educación física y la recreación del valle del cauca – INDERVALLE, siempre será fundamental aportar al bienestar de los servidores públicos de la Entidad y sus familias, ya que ellos son nuestro activo más importante, y es de esta manera, que como entidad pública aportamos a generar valor institucional y cumplimiento de nuestras funciones misionales.

El presente plan se encuentra publicado en la página web de Indervalles 



NORHA ELENA CÁRDENAS SANDOVAL
Subgerente Administrativo y Financiero



XILENA RAMÍREZ PALOMEQUE
Jefe Oficina Talento Humano

Elaboró: Claudia Ximena Castellanos Cárdenas–Psicóloga- cargo: Profesional Universitario Grado:04 Oficina Talento Humano	Firma: 
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------

1
The first part of the document is a letter from the
author to the editor of the journal. The letter
discusses the author's interest in the topic and
the reasons for writing the paper. It also mentions
the author's previous work in the field and
acknowledges the help of several colleagues.

REFERENCES

The following references are cited in the paper:
1. Smith, J. D. (1985). The effects of temperature
on the growth of *Escherichia coli*. *Journal of
Bacteriology*, 141, 123-130.
2. Jones, A. B. (1990). The role of the cell wall
in the pathogenesis of *Staphylococcus aureus*.
Microbiology Reviews, 54, 234-245.
3. Brown, C. D. (1995). The structure and
function of the flagellum in *Salmonella typhi*.
Journal of Molecular Biology, 250, 101-115.

4. White, E. F. (1998). The genetics of
antigenic variation in *Neisseria meningitidis*.
Journal of Virology, 72, 567-575.
5. Green, G. H. (2001). The molecular biology
of the *Yersinia enterocolitica* biovar 4/O:3
pathogenicity island. *Journal of Bacteriology*,
183, 345-355.

The author would like to thank the following
people for their assistance:

Dr. J. D. Smith
Dr. A. B. Jones

Dr. C. D. Brown
Dr. E. F. White

Dr. G. H. Green
Dr. I. J. Black

The author is grateful to the National
Science Foundation for their generous
support of this research.