

# PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



## VIGENCIA AÑO 2025

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

## 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

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

## Contenido

|                                                                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. INTRODUCCION.....                                                                                         | 4  |
| 2. OBJETIVOS .....                                                                                           | 5  |
| 2.1 OBJETIVO GENERAL .....                                                                                   | 5  |
| 2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS .....                                                                              | 5  |
| 3. MARCO NORMATIVO.....                                                                                      | 6  |
| 4. DEFINICIONES .....                                                                                        | 12 |
| 5. RESPONSABLES .....                                                                                        | 13 |
| 6. BENEFICIARIOS.....                                                                                        | 14 |
| 7. METODOLOGIA.....                                                                                          | 14 |
| 7.1 EI ENFOQUE DE LOS TRES (3) SABERES EN EL APRENDIZAJE POR<br>COMPETENCIA:.....                            | 14 |
| 7.1.1 EL SABER.....                                                                                          | 15 |
| 7.1.2 EL SABER SER.....                                                                                      | 15 |
| 7.1.3 EL SABER HACER.....                                                                                    | 15 |
| 8. LOS EJES DEL PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR DEL DEPARTAMENTO<br>ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA..... | 18 |
| 8.1 Eje 1: Equilibrio Psicosocial .....                                                                      | 18 |
| 8.2 Eje 2: Salud Mental .....                                                                                | 19 |
| 8.3 Eje 3: Diversidad e Inclusión .....                                                                      | 19 |
| 8.4 Eje 4: Transformación Digital .....                                                                      | 20 |
| 8.5 Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público .....                                                | 21 |
| 9. PROGRAMA DE DESVINCULACION ASISTIDA .....                                                                 | 21 |
| 9.1 OBJETIVOS.....                                                                                           | 22 |
| 9.2 MARCO CONCEPTUAL.....                                                                                    | 23 |
| 9.3 GENERALIDADES .....                                                                                      | 23 |
| 9.4 METODOLOGÍA .....                                                                                        | 24 |
| 9.4.1 Retiro Servidores de Carrera Administrativa por Pensión:.....                                          | 24 |
| 9.4.2 Retiro Servidores En Nombramiento Provisional:.....                                                    | 25 |
| <b>9.5 FASE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:</b> .....                                                           | 25 |
| 10. ETAPAS DE DESARROLLO .....                                                                               | 25 |
| 10.1 EVALUACION Y DIAGNOSTICO.....                                                                           | 26 |
| 10.2 DISEÑO Y FORMULACIÓN.....                                                                               | 27 |
| 10.3 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....                                                                           | 54 |
| 11. ENTIDADES DE APOYO .....                                                                                 | 54 |
| 12. ESTIMULOS E INCENTIVOS.....                                                                              | 55 |
| 13. RESULTADOS DE LA SOCIALIZACION CON LA COMISION PERSONAL.....                                             | 57 |
| 14. ACTIVIDADES VIGENCIA 2025 Y CRONOGRAMA.....                                                              | 57 |
| 15. CONCLUSIÓN.....                                                                                          | 60 |



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

## 1. 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 el desarrollo integral de los funcionarios públicos y sus familias, promoviendo el bienestar, la felicidad y la calidad de vida laboral, personal y familiar. Este plan se alinea con lo establecido en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, desarrollado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el cual define estrategias enfocadas en mejorar el equilibrio psicosocial, la salud mental, la diversidad e inclusión, la transformación digital y la identidad y vocación por el servicio público.

El presente Plan de Bienestar ha sido diseñado para los funcionarios públicos de INDERVALLE y sus familias, en articulación con el Plan Estratégico de la entidad para la presente vigencia, consolidándose como un instrumento clave para fomentar un entorno laboral motivador, productivo y con alto sentido de pertenencia. De esta manera, se busca mantener y mejorar el clima organizacional de la entidad, contribuyendo al cumplimiento de su misión institucional y los objetivos estratégicos del sector público.

La metodología para el diseño y ejecución del presente Plan se fundamenta en el enfoque de los tres (3) saberes del aprendizaje por competencias (saber, saber ser y saber hacer), con el fin de fortalecer las capacidades de los funcionarios públicos para la resolución eficaz de tareas en el ámbito laboral. Así mismo, se estructura sobre los cinco (5) ejes estratégicos definidos en el Programa Nacional de Bienestar, que incluyen:

1. Equilibrio psicosocial, que busca el desarrollo de condiciones laborales favorables para la conciliación entre la vida personal, familiar y profesional.
2. Salud mental, promoviendo entornos saludables y estrategias para el manejo del estrés y la prevención de riesgos psicosociales.
3. Diversidad e inclusión, garantizando espacios laborales equitativos y libres de discriminación.
4. Transformación digital, para facilitar la adopción de herramientas tecnológicas que optimizan la gestión interna y la calidad del servicio.
5. Identidad y vocación por el servicio público, fortaleciendo el compromiso y el sentido de pertenencia de los funcionarios.

Este Plan responde a la necesidad de adaptación a la nueva normalidad del país, derivada de los cambios estructurales en la gestión pública, enmarcándose en los principios del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia Potencia Mundial de la Vida y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente en aquellos relacionados con salud y bienestar (ODS 3), trabajo decente (ODS 8) e instituciones sólidas (ODS 16).





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

En conclusión, el presente Plan de Bienestar de INDERVALLE se orienta a la generación de estrategias y actividades que promuevan el bienestar integral de

los funcionarios públicos y sus familias, contribuyendo a la transformación de la cultura organizacional y al fortalecimiento del sentido de pertenencia, la identidad por lo público y el compromiso institucional.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1 OBJETIVO GENERAL

Generar espacios de bienestar integral que, a través de actividades culturales, deportivas, recreativas, de integración y formación, contribuyan a mejorar y mantener un clima laboral positivo, fortalecer el sentido de pertenencia y fomentar la motivación y productividad de los colaboradores. Esto, a su vez, busca consolidar vínculos sólidos entre los diferentes grupos de trabajo y promover relaciones armónicas entre los funcionarios y sus familias.

### 2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- **Fortalecer la apropiación de los valores institucionales** – Honestidad, Responsabilidad, Compromiso, Diligencia, Respeto, Cumplimiento y Justicia – en función de una cultura de servicio público basada en la responsabilidad social, el compromiso y el sentido de pertenencia, contribuyendo a la consolidación de la identidad institucional.
- **Diseñar e implementar actividades de bienestar social, estímulos e incentivos**, alineadas con las necesidades institucionales, individuales y familiares de los funcionarios públicos de INDERVALLE, en el marco de los ejes estratégicos del *Programa Nacional de Bienestar*, promoviendo el desarrollo personal y profesional.
- **Promover estrategias y buenas prácticas que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral y familiar**, consolidando un entorno de trabajo satisfactorio que fomente la motivación, el bienestar emocional y la productividad, en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el Plan Nacional de Desarrollo.
- **Desarrollar actividades de promoción y prevención de la salud mental**, mediante programas que contribuyan al bienestar psicosocial, fomentando estilos de vida saludables y la resiliencia emocional, en coherencia con la Ley 1616 de 2013 y el CONPES 3992 de 2020.
- **Implementar mecanismos e instrumentos de bienestar en el marco de la transformación digital**, promoviendo la adopción de herramientas tecnológicas que optimizan los procesos de gestión del talento humano y facilitan la comunicación y acceso a servicios de bienestar.
- **Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad e inclusión**, promoviendo un entorno laboral equitativo y respetuoso de las diferencias, con estrategias que fortalezcan la igualdad de oportunidades y el respeto por la diversidad étnica, cultural y de género, de acuerdo con la normativa vigente y los principios del servicio público.





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

### 3. 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 qué:

*“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”.*

**LEY 1811 DE 2016**, en el artículo 5 se refiere al Incentivo de uso de las bicicletas para funcionarios públicos, en el que establece qué:

*“Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.*

*Parágrafo 1°. Cada entidad en un plazo no mayor a un (1) año deberá establecer las condiciones en que las entidades del sector público validarán los días en que los funcionarios públicos llegan a trabajar en bicicleta y las condiciones para recibir el día libre remunerado.*

*Parágrafo 2°. Los funcionarios públicos beneficiados por la presente ley podrán recibir hasta 8 medios días remunerados al año.”*

**LEY 1857 DE 2017**, por medio del cual se adiciona un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual queda así:

*“ARTÍCULO 5A. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.*

*El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.*



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

**PARÁGRAFO.** Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una

*jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.”*

**LEY 1960 DE 2019**, el literal g del artículo 3, establece qué:

*“(…) 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.”*

**LEY 2191 DE 2022**, por medio del cual se crea, regula y promueve la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes, a través de los siguientes artículos:

*“ARTÍCULO 3. Definición de Desconexión laboral. Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.*

*Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.*

**ARTICULO 4. Garantía del derecho a la desconexión laboral.** Los trabajadores o servidores públicos gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo según corresponda al sector privado o público. Asimismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador o servidor público pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

**PARÁGRAFO 1.** Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra del objeto de esta ley o desmejore las garantías que aquí se establecen.

**PARÁGRAFO 2.** La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

**ARTÍCULO 5. Política de desconexión laboral.** Toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, tendrá la obligación de contar con una política de



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

*desconexión laboral de reglamentación interna, la cual definirá por lo menos:*

- La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).*
- Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores o servidores públicos puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima.*
- Un procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.*

**ARTÍCULO 6. Excepciones.** *No estarán sujetos a lo dispuesto en esta ley:*

- Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;*
- Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro;*
- Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable."*

**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 en el artículo 20 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:*





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

- *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 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*



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

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 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.*



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

*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 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 1010 DE 2006** *Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.*

**LEY 1618 DE 2013** *Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.*

**LEY 1823 DE 2017** *Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas*



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

*privadas y se dictan otras disposiciones.*

**LEY 1499 DE 2017** Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

**DECRETO 51 DE 2018** Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009

**PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2023-2026** del Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual establece lineamientos para las entidades del orden nacional y territorial en materia de bienestar.

**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.

#### 4. 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.





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

**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, 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).

**5. 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 2025, 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

*[Handwritten signature]*



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

evaluación de las actividades desarrolladas, como objetivo de crear sentido de pertenencia y contribuir a la memoria institucional de la Entidad.

6. BENEFICIARIOS

PROGRAMA DE BIENESTAR

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar todos los funcionarios públicos de INDERVALLE (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

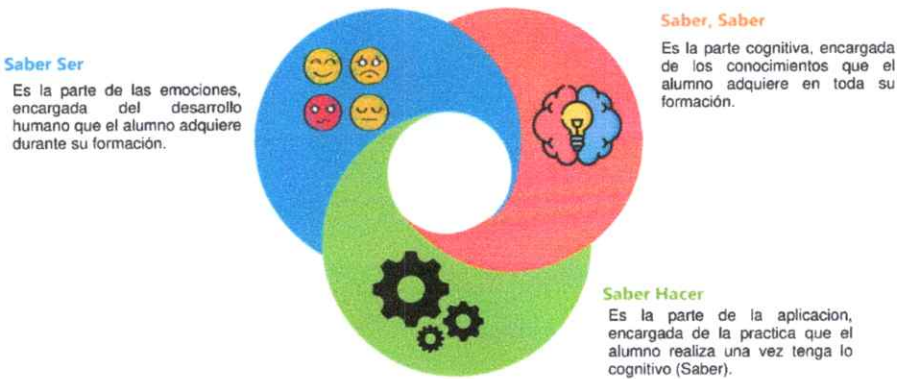
Serán beneficiarios del Programa de Estímulos los funcionarios públicos de Indervalle que ostentan derechos de carrera administrativa, así como de libre nombramiento y remoción, para ello se tendrá en cuenta el desempeño individual el cual debe contar con una calificación del último periodo de Sobresaliente,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

7. METODOLOGIA

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

El enfoque de los tres saberes – saber, saber ser y saber hacer – se centra en la formación profesional a partir de la adquisición de competencias. Estas competencias son combinaciones dinámicas de recursos personales y sistemas complejos de comprensión y acción que abarcan aspectos como el conocimiento, el comportamiento, las habilidades y la disposición para aprender y aplicar lo aprendido.

Los tres saberes



*[Handwritten signature]*

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

Este enfoque propone estructurar la enseñanza con el propósito de desarrollar competencias que permitan a los profesionales desempeñarse de manera eficaz y eficiente en su entorno laboral. Más que abarcar todo el proceso educativo, se enfoca en la formación de profesionales capaces de desempeñarse de manera integral, incorporando aspectos como el conocimiento teórico, la actitud, la práctica y la convivencia, contribuyendo así al desarrollo personal, social y económico.

En términos generales, este modelo busca estrechar la relación entre los aprendizajes adquiridos en la educación superior y los retos que surgen en los contextos sociales y laborales.

### **7.1.1 EL SABER**

Hace referencia al conjunto de conocimientos, teorías, conceptos y datos necesarios para ejecutar tareas específicas o enfrentar desafíos profesionales. Estos conocimientos pueden adquirirse a través de diversas fuentes, como textos, docentes o el entorno laboral.

Es esencial que el saber se actualice constantemente para responder a los avances tecnológicos y las nuevas exigencias del entorno profesional. En el ámbito empresarial, implica conocer en profundidad los procesos internos y las políticas organizacionales necesarias para el desempeño eficiente de las funciones. En resumen, el saber representa la dimensión cognitiva del aprendizaje, donde el individuo adquiere los fundamentos teóricos requeridos para su profesión.

### **7.1.2 EL SABER SER**

Comprende el conjunto de actitudes, valores, motivaciones y características personales que son fundamentales para el desarrollo profesional y personal dentro de una organización. Este aspecto abarca elementos como la disciplina, el liderazgo, el compromiso con el trabajo y la capacidad de trabajo en equipo.

El desarrollo del saber ser implica conocerse a sí mismo para poder contribuir eficazmente a los demás, adoptando una actitud proactiva y coherente entre el pensamiento, la comunicación y la acción. Las habilidades emocionales y sociales, como la comunicación efectiva, la resiliencia y la inteligencia emocional, juegan un papel crucial en la formación de un individuo integral que aporta valor al entorno laboral y personal.

### **7.1.3 EL SABER HACER**

Se refiere a la capacidad de aplicar de manera efectiva los conocimientos adquiridos en situaciones prácticas, mediante la ejecución de tareas y la implementación de

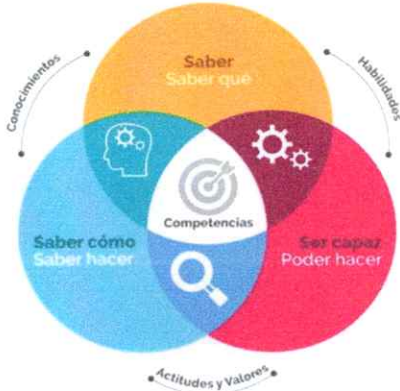


|                                                                                   |                                                                                                                                                                                      |                 |              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

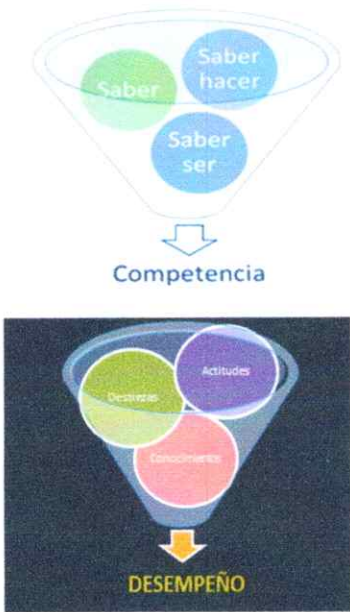
procedimientos adecuados. Su objetivo principal es desarrollar habilidades, destrezas y competencias que permitan mejorar la calidad del trabajo realizado, garantizando un alto nivel de desempeño profesional.

La relación entre el saber y el saber hacer es fundamental, ya que el conocimiento teórico debe traducirse en acciones concretas para lograr un desempeño eficiente. La experiencia práctica es clave para perfeccionar las habilidades y orientar las aptitudes hacia la excelencia, permitiendo así un crecimiento continuo y una mejora en la productividad.

En esencia, el saber hacer implica la aplicación práctica del conocimiento adquirido, donde la experiencia facilita la optimización de procesos y el logro de un desempeño óptimo en el ámbito laboral.



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”.

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

### Concepto de Competencia

Una competencia se define como la capacidad de desempeñarse de manera efectiva, integrando conocimientos, habilidades y actitudes para aplicarlos de forma práctica y creativa en la ejecución de tareas que guardan una relación directa con la vida cotidiana, lo que se conoce como el desempeño de la competencia.

Desarrollar una competencia implica no solo poseer conocimientos teóricos, sino también saber aplicarlos de manera efectiva (saber hacer), al mismo tiempo que se integran a la identidad personal del individuo (saber ser), lo que permite afrontar y resolver problemas con eficacia. Las competencias abarcan tres dimensiones fundamentales:

**Dimensión cognitiva:** relacionada con el conocimiento adquirido.

**Dimensión instrumental:** enfocada en las habilidades y destrezas prácticas.

**Dimensión actitudinal:** que abarca valores y actitudes esenciales para un desempeño eficaz.

### Competencias en el Sector Público

En las entidades públicas, las competencias funcionales están establecidas en los **Manuales de Funciones y Competencias Laborales**, donde se detallan las capacidades que un empleado debe poseer para desempeñar su cargo de manera eficiente. Estas competencias se definen considerando el propósito fundamental del empleo y las funciones esenciales asociadas al mismo, tal como lo establece el *Decreto 815 de 2018*, en sus artículos 2.2.4.4. y 2.2.4.5., y la *Resolución 220 del 22 de febrero de 2021*.

Además, las competencias comportamentales, contempladas en los artículos 2.2.4.6. y 2.2.4.7. del decreto mencionado, incluyen aspectos clave como:

- **Compromiso con la organización**, reflejado en la dedicación y lealtad hacia los objetivos institucionales.
- **Trabajo en equipo**, fomentando la colaboración y la sinergia entre los empleados.
- **Adaptación al cambio**, asegurando la flexibilidad y la capacidad de respuesta ante nuevas situaciones.
- **Aprendizaje continuo**, promoviendo la adquisición constante de conocimientos y habilidades.
- **Orientación a resultados**, enfocándose en la consecución de objetivos con eficiencia.





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

- **Orientación al usuario y al ciudadano**, garantizando un servicio de calidad alineado con las necesidades de la comunidad.

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

Para la formulación de estrategias de bienestar en las entidades públicas, es fundamental tomar como referencia el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, desarrollado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Este programa ha sido diseñado como un instrumento estratégico para la gestión del talento humano, con el propósito de mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, en concordancia con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015.

El programa se estructura en cinco ejes estratégicos, formulados con base en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y en un diagnóstico que considera las necesidades del talento humano en el sector público. Estos ejes son:

### **8.1 Eje 1: Equilibrio Psicosocial**

Este eje busca garantizar condiciones laborales que permitan a los servidores públicos desarrollar su potencial en un entorno saludable, equilibrado y motivador. Se enfoca en tres componentes clave:

- **Factores Psicosociales:**
  - Identificación y prevención de riesgos laborales que puedan afectar la salud física, mental y social de los funcionarios públicos.
  - Implementación de estrategias como el salario emocional, que contribuya a la motivación y satisfacción en el trabajo, reduciendo el ausentismo y aumentando la productividad.
  - Promoción de actividades recreativas, deportivas y culturales que fomentan la integración y el bienestar del personal.
- **Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:**
  - Fomento de políticas de flexibilidad laboral, teletrabajo y desconexión digital para garantizar el equilibrio entre los distintos ámbitos de la vida de los servidores públicos.
  - Organización de eventos familiares y actividades que promuevan la integración de los funcionarios con su núcleo familiar, incluyendo la celebración de fechas especiales como el *Día de la Familia* y el *Día de la Niñez y la Recreación*.
  - Adecuación de espacios de apoyo familiar, como salas amigas de la lactancia materna en el entorno laboral.
- **Calidad de Vida Laboral:**



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

- Mejora de las condiciones físicas del lugar de trabajo para garantizar un ambiente saludable y seguro.
- Implementación de programas de reconocimiento e incentivos para fortalecer el sentido de pertenencia y motivación del servidor público.
- Capacitación continua en temas relacionados con el desarrollo profesional y personal.

## 8.2 Eje 2: Salud Mental

El objetivo de este eje es promover el bienestar psicológico de los servidores públicos, contribuyendo a su equilibrio emocional y su capacidad para afrontar las demandas del entorno laboral. Incluye los siguientes componentes:

- **Higiene Mental o Psicológica:**
  - Desarrollo de programas de acompañamiento atención emocional y psicológica, mediante la participación de profesionales especializados.
  - Capacitación en técnicas de manejo del estrés, ansiedad y prevención del síndrome de agotamiento laboral (*burnout*).
  - Promoción de espacios de bienestar como mindfulness, meditación, yoga y técnicas de respiración para mejorar la concentración y reducir el estrés.
- **Prevención de nuevos riesgos a la salud:**
  - Campañas de concientización sobre la importancia de la salud mental en el ámbito laboral.
  - Estrategias para la identificación temprana de riesgos como la ansiedad, depresión y conductas de riesgo asociadas al estrés laboral.
  - Implementación de telemedicina y telepsicología para brindar apoyo a los servidores públicos, sin importar su ubicación geográfica.
  - Promoción de hábitos saludables, como una alimentación equilibrada y la práctica regular de ejercicio físico, como mecanismos de prevención de problemas mentales.

## 8.3 Eje 3: Diversidad e Inclusión

Este eje tiene como finalidad garantizar un ambiente de trabajo inclusivo, equitativo y respetuoso con la diversidad, promoviendo la igualdad de oportunidades para todos los servidores públicos. Sus principales componentes son:

- **Fomento de la inclusión, la adversidad y la equidad:**
  - Desarrollo de estrategias de sensibilización sobre la equidad de género, la inclusión de personas en situación de discapacidad, y el respeto por la diversidad étnica, cultural y generacional.
  - Implementación de políticas de prevención atención y ante casos de discriminación, acoso laboral y violencia de género en el trabajo.



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

- Capacitación sobre derechos humanos y diversidad, para fomentar una cultura organizacional basada en el respeto y la tolerancia.

- **Prevención, Atención y medidas de protección:**

- Diseño de rutas de atención para situaciones de acoso, discriminación o cualquier tipo de violencia laboral.
- Fortalecimiento de los canales de denuncia y atención para garantizar una respuesta eficaz y oportuna.
- Aplicación de normativas como la Ley 1010 de 2006, que regula la prevención y sanción del acoso laboral en el sector público.

#### **8.4 Eje 4: Transformación Digital**

Este eje promueve la incorporación de herramientas tecnológicas que facilitan la gestión del bienestar de los servidores públicos y optimizan su desempeño laboral en un entorno de modernización continua. Se divide en:

- **Creación de Cultura Digital para el Bienestar:**

- Fomento de la alfabetización digital en el uso de herramientas tecnológicas para el autocuidado, la gestión del tiempo y la comunicación organizacional.
- Uso de aplicaciones y plataformas para la gestión del bienestar, como programas de bienestar emocional, control de hábitos saludables y teletrabajo eficiente.
- Integración de herramientas de automatización que permiten optimizar procesos internos y mejorar la experiencia de los servidores públicos.

- **Analítica de Datos para el Bienestar:**

- Implementación de sistemas de inteligencia artificial y *big data* para evaluar el bienestar de los servidores públicos y anticiparse a sus necesidades.
- Uso de indicadores y métricas de satisfacción laboral para identificar áreas de mejora y diseñar estrategias personalizadas de bienestar.
- Creación de paneles interactivos que permitan visualizar el estado del bienestar institucional de forma accesible y en tiempo real.

- **Creación de Ecosistemas Digitales:**

- Desarrollo de plataformas integradas que facilitan la comunicación interna y la gestión de trámites relacionados con el bienestar de los servidores públicos.
- Implementación de sistemas de gestión documental y trámites en línea para mejorar la eficiencia y reducir la carga administrativa.
- Creación de espacios virtuales de capacitación y socialización para fomentar la colaboración interinstitucional y el aprendizaje continuo.

*MA*

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

### **8.5 Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público**

Este eje busca fortalecer la vocación y el compromiso de los servidores públicos con la misión del Estado, promoviendo la ética, el sentido de pertenencia y el orgullo de ser parte del servicio público. Sus componentes incluyen:

- **Fomento del Sentido de Pertenencia y la vocación por el servicio público:**
  - Realización de campañas de sensibilización sobre la importancia del servicio público y su impacto en la sociedad.
  - Promoción de valores como la integridad, la transparencia y la vocación de servicio, mediante la adopción de prácticas éticas en el ejercicio de las funciones.
  - Reconocimiento a los servidores públicos destacados por su compromiso y contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales.
  - Implementación de programas de fortalecimiento del liderazgo y trabajo en equipo, para promover un entorno organizacional colaborativo.
  - Creación de espacios de diálogo y participación donde los servidores puedan expresar sus ideas y contribuir a la mejora continua de la entidad.
  - Establecimiento de una identidad corporativa sólida que refleja los valores institucionales y promueva el compromiso del talento humano.

## **9. PROGRAMA DE DESVINCULACION ASISTIDA**

La gestión del Talento Humano, según lo establecido por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), es el eje central de las acciones realizadas en el servicio público y constituye la base para el buen funcionamiento de las entidades públicas. En este sentido, garantizar un Talento Humano de excelencia es fundamental para promover una gestión eficiente, fortaleciendo los procesos de ingreso, desarrollo y retiro, que conforman el ciclo de vida del servidor público.

En consideración a lo anterior, y con el objetivo de fortalecer el componente de "Retiro", se presenta este programa contenido en el Plan de Bienestar, el cual contiene los lineamientos mediante los cuales INDERVALLE busca contribuir al bienestar de los servidores que atraviesan el proceso de desvinculación laboral.

Dicho proceso, entendido como la ruptura de la relación laboral entre la persona y la entidad, genera múltiples cambios que pueden impactar diversas áreas de ajuste personal, dejando secuelas en la vida cotidiana del individuo. Este documento tiene





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

como propósito mitigar dichos impactos y facilitar un proceso de adaptación a la nueva realidad que enfrenta el servidor desvinculado.

Finalmente, es importante destacar que este documento forma parte del Plan Estratégico de Talento Humano, alineado con la "Ruta del Bienestar Personal". Su objetivo es promover procesos de readaptación laboral efectivos, contribuyendo tanto al bienestar de los servidores como al éxito en el desarrollo de los procesos institucionales.

## 9.1 OBJETIVOS

**Objetivo General:** Brindar herramientas que preparen a los servidores públicos de INDERVALLE en su proceso de trabajadores activos a jubilados y retirados, contribuyendo al clima laboral y la dignificación del retiro.

### Objetivos Específicos:

- Realizar un proceso de caracterización de los servidores de INDERVALLE que están en proceso de jubilación.
- Facilitar la adaptación a los servidores públicos desvinculados a su nuevo entorno, fomentando la creación de un proyecto de vida y la ocupación del tiempo libre.
- Brindar acompañamiento psicosocial al personal que esté próximo al retiro laboral, para facilitar su preparación, transición y adaptación a la nueva realidad.

| Normatividad                               | Tema                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ley 617 de 2000                            | Las entidades territoriales y sus descentralizadas deberán incluir un plan de contingencia para la adaptación de las personas desvinculadas a una nueva etapa productiva, como parte de los programas de saneamiento fiscal y fortalecimiento institucional.                                                                                                                                                                                                                 |
| Ley 797 de 2003                            | "Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales"                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Ley 1636 de 2013                           | Por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Decreto 1083 de 2015                       | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Decreto 1083 de 2015.<br>Artículo 2.2.10.7 | Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: (...) 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional. |

|                                                                                   |                                                                                                                                                                                      |                 |                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|
|  | <b>INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA</b><br><b>NIT: 891.412.134-1</b><br><br><b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b> | <b>CODIGO</b>   | <b>PR-310-007</b> |
|                                                                                   |                                                                                                                                                                                      | <b>VERSION</b>  | <b>5</b>          |
|                                                                                   |                                                                                                                                                                                      | <b>APROBADO</b> | <b>28/07/2022</b> |
| Decreto 648 de 2017                                                               | Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública                                                                        |                 |                   |
| Circular Externa 100 – 001 - 2025                                                 | Formulación y publicación del plan estratégico de Talento Humano                                                                                                                     |                 |                   |

## 9.2 MARCO CONCEPTUAL

**Bienestar:** Estado relacionado con la percepción individual del grado de satisfacción derivado de la relación consigo mismo y su entorno.

**Prepensionados:** Condición aplicable al servidor público que está próximo a pensionarse, es decir, cuando le faltan tres (3) años o menos para cumplir con los requisitos de edad, tiempo de servicio o semanas de cotización necesarios para acceder a la pensión de jubilación o vejez.

**Red de apoyo:** Conjunto de personas con las que se mantiene contacto frecuente y un vínculo cercano. Estas personas son emocionalmente significativas y ofrecen apoyo tanto material como emocional según la situación que se enfrente.

**Retiro o desvinculación laboral:** Transformación profunda y radical en la vida de un individuo que, aunque conocida previamente, afecta múltiples aspectos, incluyendo la situación económica, la distribución del tiempo disponible y las relaciones familiares, sociales y con el entorno en general.

**Riesgo psicosocial:** De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se refiere a las características de las condiciones laborales que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, comúnmente denominados estrés.

**Ciclo vital:** La totalidad de la vida concebida como una continuidad de cambios, destacando factores históricos, socioculturales, contextuales y del acontecer cotidiano e individual. Estos elementos prevalecen sobre clasificaciones basadas exclusivamente en la edad como criterio principal (Dulcey Ruiz & Uribe Valdivieso, 2002).

**Carrera Administrativa:** Sistema técnico de administración de personal que regula los procesos de selección, evaluación del desempeño, calificación, capacitación, estímulos y retiro de los servidores públicos. Su propósito es la profesionalización del Talento Humano en el sector público, fundamentándose en el mérito como principio para el ingreso y ascenso en los cargos, fortaleciendo así la transparencia y el buen gobierno.

**Provisionalidad:** Condición temporal del nombramiento en provisionalidad, que implica una permanencia transitoria en el empleo, en contraste con los cargos de carrera administrativa.

## 9.3 GENERALIDADES

**Responsable:** El programa de desvinculación laboral asistida está bajo la responsabilidad de la oficina de Talento Humano.

**Alcance:** El programa de desvinculación laboral asistida está dirigido a los servidores públicos de INDERVALLE que enfrenten alguna de las siguientes



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

situaciones de desvinculación laboral:

- Acceso a la pensión.
- Reestructuración organizacional.
- Finalización del nombramiento en el cargo.

#### 9.4 METODOLOGÍA

El presente programa se desarrollará en tres fases de diagnóstico, ejecución y seguimiento y evaluación:

##### Fase de Diagnóstico:

El programa de Desvinculación Asistida se diagnosticará desde dos puntos el primero, con los servidores públicos que están en proceso de pensión, para ello se realizará la caracterización del personal actual, buscando verificar el porcentaje de funcionarios que están en pre-pensión, a fin de aplicar las estrategias de ejecución.

Segundo a partir de la detección de la necesidad, teniendo en cuentas las disposiciones legales, originadas en procesos de concurso, reestructuraciones de planta, etc. En caso de presentarse una situación real de retiro masivo de servidores en nombramiento provisional, por causa de un concurso de méritos o rediseño institucional, se incluirán actividades en el Programa de Bienestar y en la medida de lo posible se realizarán talleres sobre los temas anteriormente nombrados.

Para llevar a cabo el acercamiento con la población objetivo se realizará la publicación y difusión del presente Programa a través de los medios de comunicación Institucionales (Correo electrónico, página web institucional y en las capacitaciones de Inducción y Reinducción). Así mismo, Se dará a conocer el Plan de Retiro Asistido entre todos los Servidores con especialidad entre los Servidores identificados como beneficiarios y se brindará la información correspondiente.

##### Fase de Ejecución:

Comprende todas aquellas acciones encaminadas cumplir con el objetivo del programa que busca el mejoramiento de la calidad de vida del servidor próximo desvincularse de la entidad; la presente fase se desarrollará según tres casos:

##### 9.4.1 Retiro Servidores de Carrera Administrativa por Pensión:

Se procederá a ejecutar un proceso de adaptación y transición a la nueva etapa de vida, mediante las siguientes actividades:

- Realizar actividades para preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio que incluyan temas enfocados a salud física, mental, temas jurídicos, uso de tiempo, nuevas aficiones, proyecto de vida y ciclos de vida.
- Se realizarán actividades que exalten la labor de los servidores como: Entrega de diploma de reconocimiento a la labor y publicar en medios digitales palabras de agradecimiento por la labor cumplida.



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

**9.4.2 Retiro Servidores En Nombramiento Provisional:**

Por motivo de desvinculación se realizará proceso de acompañamiento al personal, mediante las siguientes acciones:

- Se realizará evaluación del retiro para tener un panorama de las necesidades del desvinculado.
- Capacitar a los servidores sobre las diferentes agencias de empleo y emprendimiento que se manejan en la región.
- Se procede a realizar talleres que preparen a la población en temas de orientación laboral, capacitación en competencias laborales, plataformas para fortalecimiento de conocimientos académicos, manejo de plataformas de empleo y fortalecimiento de habilidades blandas.

Cabe resaltar que no en todos los años se realizará este tipo de actividades debido a la baja rotación de personal de planta y así evitar repetir actividades año tras año.

Adicionalmente a los servidores desvinculados por otras causales ajenas a su voluntad, no solo participaran de las actividades programadas en Plan de Bienestar, si no que en el momento de retiro se les brindará toda la información y estrategias que dispone para buscar nuevas oportunidades y gestionar el cambio en su vida de manera resiliente.

**9.5 FASE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:**

El presente programa será evaluado bajo la matriz GETH de autodiagnóstico y el Formulario Único Reporte de Avance de la Gestión, FURAG, igualmente se desarrollará anclado a los programas de bienestar laboral y capacitación de la entidad.

**10. ETAPAS DE DESARROLLO**

Teniendo en cuenta los lineamientos y la formulación del plan nacional de bienestar e incentivos, para la vigencia 2025, se llevará a cabo las siguientes etapas:

**EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO:** Durante esta 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 2025.

**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.





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

## 10.1 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.

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

*Handwritten signature*



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

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 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.

Es importante mencionar que se realizó intervención desde cada uno de los Planes de Gestión de Talento Humano: Plan de Capacitación, Plan de Bienestar Social y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es esta nueva vigencia 2025 se realizará nuevamente la aplicación de la encuesta de clima laboral y cultura organizacional, como la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial.

10.2 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:

“...Reciba un cordial saludo.

En cumplimiento a lo establecido en la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del artículo 36, en el que se establece qué:

“(...)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”.

De igual manera, según lo establecido en el decreto 1083 de 2015, en sus artículos 2.2.10.1 y 2.2.10.2, en los que se menciona lo siguiente:

*NP.*



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

“Artículo 2.2.10.1. Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”

“Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

- 1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
- 2. Artísticos y culturales.
- 3. Promoción y prevención de la salud.
- 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades (...).
- 5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar (...).

En consideración de lo anterior y con el fin de establecer condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño, a través de programas, acciones y procesos que fortalezcan sus competencias funcionales y comportamentales, mejoren su bienestar y calidad de vida y a la vez permita cumplir los objetivos institucionales, el Instituto del Deporte, la Educación Física y la Recreación del Valle del Cauca – INDERVALLE a través de la Oficina de Talento Humano lo invitan a participar con sus respuestas en el formato adjunto a este oficio (PA-FO-360-021) que corresponde a la ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS, herramienta indispensable para identificar las necesidades de bienestar del personal y construir el plan de bienestar social e incentivos para la vigencia 2025.

Se solicita el diligenciamiento de la encuesta en su totalidad y posteriormente retornar el formato a la oficina de Talento Humano, plazo máximo el día 13 de enero del 2025, de antemano agradecemos su disposición para el fortalecimiento del Talento Humano de la entidad.



PE-FO-220-016

Santiago de Cali, 20 de diciembre de 2024

360.02.02.1118-2024



DOCTOR(A)

REFERENCIA: IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025

Reciba un cordial saludo.

En cumplimiento a lo establecido en la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del artículo 36, en el que se 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”.

De igual manera, según lo establecido en el decreto 1083 de 2015, en sus artículos 2.2.10.1 y 2.2.10.2, en los que se mencionan lo siguiente:

“Artículo 2.2.10.1. Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”

“Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

- 1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
- 2. Artísticos y culturales.
- 3. Promoción y prevención de la salud.
- 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades (...).
- 5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar (...).

En consideración de lo anterior y con el fin de establecer condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral de los servidores públicos de la Entidad, así como la



eficiencia y efectividad en su desempeño, a través de programas, acciones y procesos que fortalezcan sus competencias funcionales y comportamentales, mejoren su bienestar y calidad de vida y a la vez permita cumplir los objetivos institucionales, el Instituto del Deporte, la Educación Física y la Recreación del Valle del Cauca – INDERVALLE a través de la Oficina de Talento Humano lo invitan a participar con sus respuestas en el formato adjunto a este oficio (PA-FO-360-021) que corresponde a la ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS, herramienta indispensable para identificar las necesidades de bienestar del personal y construir el plan de bienestar social e incentivos para la vigencia 2025.

Se solicita el diligenciamiento de la encuesta en su totalidad y posteriormente retornar el formato a la oficina de Talento Humano, plazo máximo el día 07 de enero del 2025, de antemano agradecemos su disposición para el fortalecimiento del Talento Humano de la entidad.

Atentamente,

  
XILENA RAMÍREZ PALOMEQUE  
Jefa Oficina de Talento Humano

Elaboró: Juan Pablo Vargas      Cargos: Profesional Universitario      Firmó: 

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

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 67 funcionarios públicos personal en planta y se recibieron 58 encuestas diligenciadas quedando un faltante de 9 encuestas, por lo tanto, se toma la muestra de 58 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

El Gráfico de barras de la variable 'Dependencia' muestra una distribución detallada de las respuestas. La categoría más frecuente es 'SAF' con un porcentaje del 12.07%, lo que sugiere una fuerte inclinación hacia esta opción. Por otro lado, la categoría menos representada es 'OFICINA DE SISTEMAS' con un porcentaje del 1.72%, lo que podría indicar áreas de oportunidad para intervenciones futuras. Es esencial considerar la categoría 'NO RESPONDE' para evaluar la falta de información y mejorar la recopilación de datos.

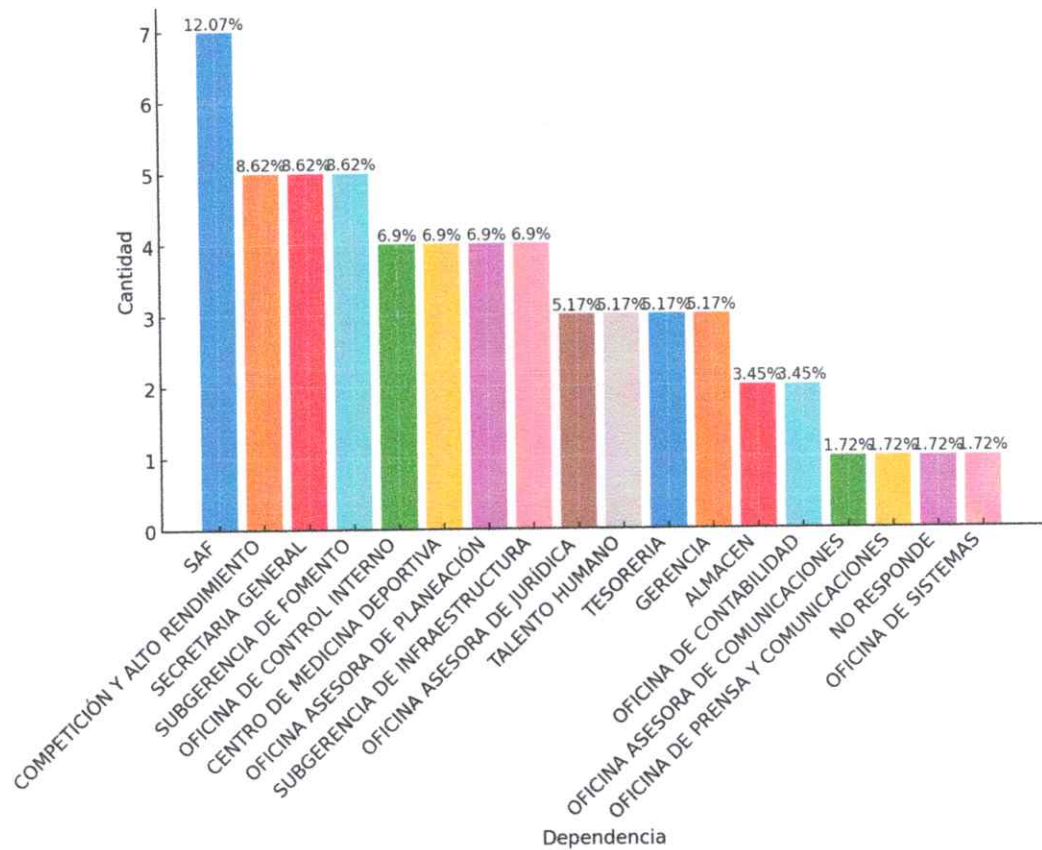
| Categoría                      | Cantidad | Porcentaje |
|--------------------------------|----------|------------|
| SAF                            | 7        | 12.07%     |
| COMPETICIÓN Y ALTO RENDIMIENTO | 5        | 8.62%      |
| SECRETARIA GENERAL             | 5        | 8.62%      |
| SUBGERENCIA DE FOMENTO         | 5        | 8.62%      |
| OFICINA DE CONTROL INTERNO     | 4        | 6.9%       |
| CENTRO DE MEDICINA DEPORTIVA   | 4        | 6.9%       |
| OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN  | 4        | 6.9%       |
| SUBGERENCIA DE INFRAESTRUCTURA | 4        | 6.9%       |
| OFICINA ASESORA DE JURÍDICA    | 3        | 5.17%      |
| TALENTO HUMANO                 | 3        | 5.17%      |
| TESORERIA                      | 3        | 5.17%      |
| GERENCIA                       | 3        | 5.17%      |



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

|                                   |   |       |
|-----------------------------------|---|-------|
| ALMACEN                           | 2 | 3.45% |
| OFICINA DE CONTABILIDAD           | 2 | 3.45% |
| OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES | 2 | 3.45% |
| NO RESPONDE                       | 1 | 1.72% |
| OFICINA DE SISTEMAS               | 1 | 1.72% |

Distribución de Dependencia



Tiempo Servicio

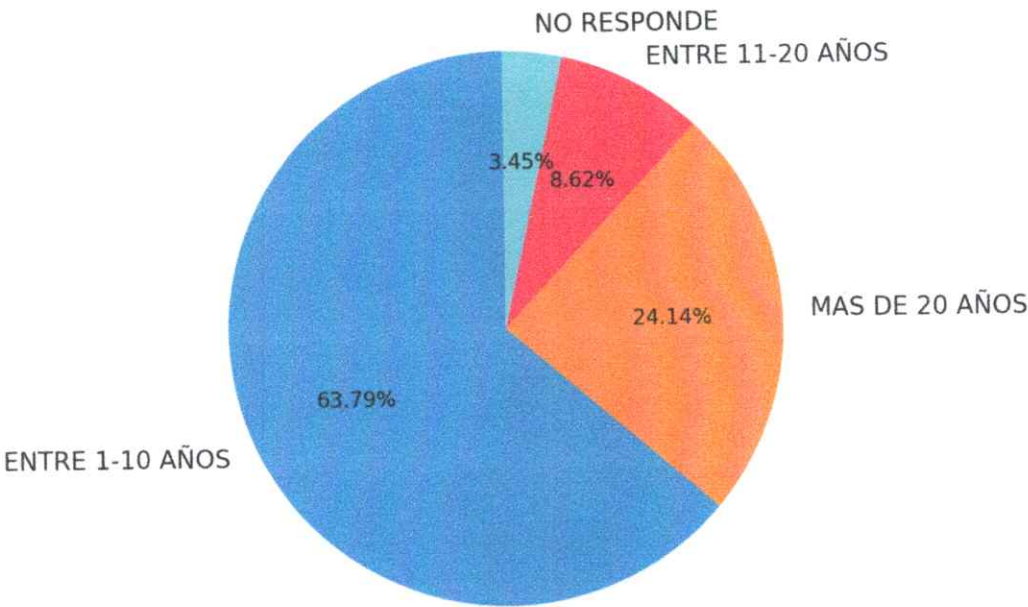
El Gráfico de pastel de la variable 'Tiempo Servicio' muestra una distribución detallada de las respuestas. La categoría más frecuente es 'ENTRE 1-10 AÑOS' con un porcentaje del 63.79%, lo que sugiere una fuerte inclinación hacia esta opción. Por otro lado, la categoría menos representada es 'NO RESPONDE' con un porcentaje del 3.45%, lo que podría indicar áreas de oportunidad para intervenciones futuras. Es esencial considerar la categoría 'NO RESPONDE' para evaluar la falta de información y mejorar la recopilación de datos.

| Categoría        | Cantidad | Porcentaje |
|------------------|----------|------------|
| ENTRE 1-10 AÑOS  | 37       | 63.79%     |
| MAS DE 20 AÑOS   | 14       | 24.14%     |
| ENTRE 11-20 AÑOS | 5        | 8.62%      |
| NO RESPONDE      | 2        | 3.45%      |

18.

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

Distribución de Tiempo\_Servicio



### Nivel Ocupacional

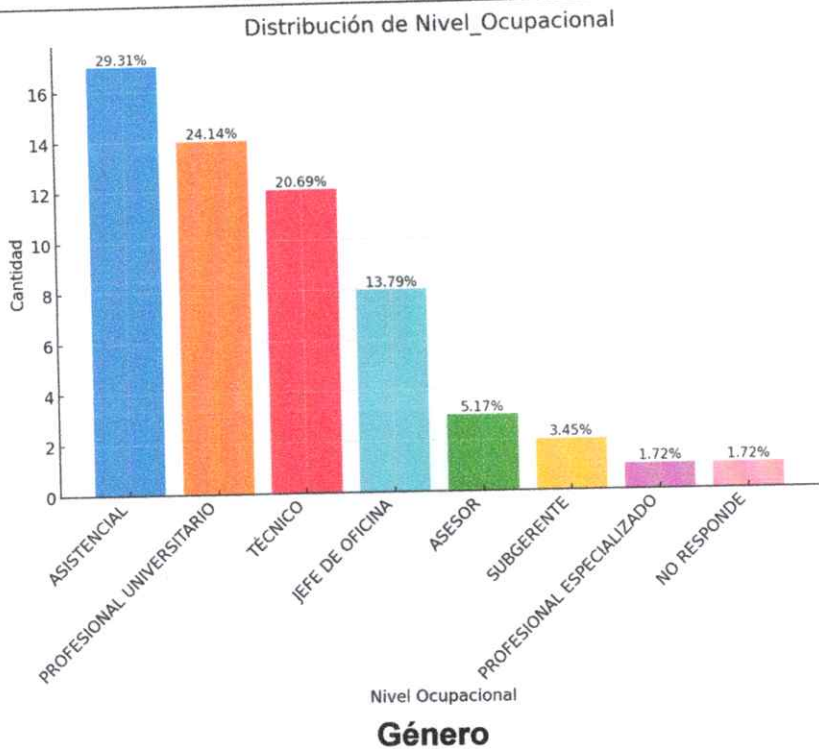
El Gráfico de barras de la variable 'Nivel Ocupacional' muestra una distribución detallada de las respuestas. La categoría más frecuente es 'ASISTENCIAL' con un porcentaje del 29.31%, lo que sugiere una fuerte inclinación hacia esta opción. Por otro lado, la categoría menos representada es 'NO RESPONDE' con un porcentaje del 1.72%, lo que podría indicar áreas de oportunidad para intervenciones futuras. Es esencial considerar la categoría 'NO RESPONDE' para evaluar la falta de información y mejorar la recopilación de datos.

| Categoría                 | Cantidad | Porcentaje |
|---------------------------|----------|------------|
| ASISTENCIAL               | 17       | 29.31%     |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 14       | 24.14%     |
| TÉCNICO                   | 12       | 20.69%     |
| JEFE DE OFICINA           | 8        | 13.79%     |
| ASESOR                    | 3        | 5.17%      |
| SUBGERENTE                | 2        | 3.45%      |
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 1        | 1.72%      |
| NO RESPONDE               | 1        | 1.72%      |

*Handwritten signature*



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



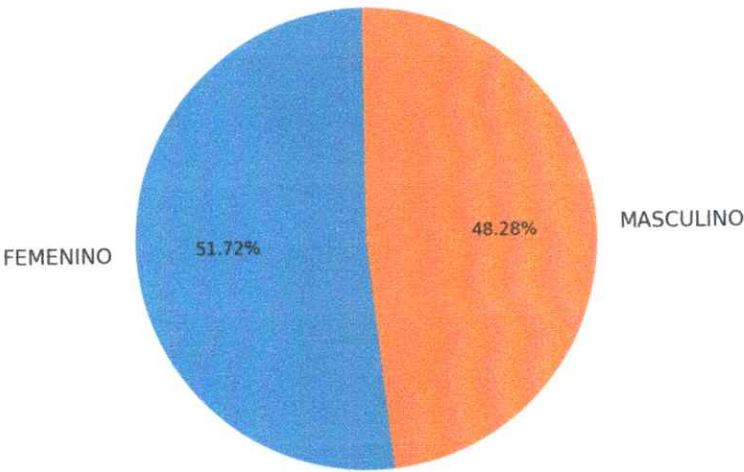
El Gráfico de pastel de la variable 'Género' muestra una distribución detallada de las respuestas. La categoría más frecuente es 'FEMENINO' con un porcentaje del 51.72%, lo que sugiere una fuerte inclinación hacia esta opción. Por otro lado, la categoría menos representada es 'MASCULINO' con un porcentaje del 48.28%, lo que podría indicar áreas de oportunidad para intervenciones futuras. Es esencial considerar la categoría 'NO RESPONDE' para evaluar la falta de información y mejorar la recopilación de datos.

| Categoría | Cantidad | Porcentaje |
|-----------|----------|------------|
| FEMENINO  | 30       | 51.72%     |
| MASCULINO | 28       | 48.28%     |

MA.

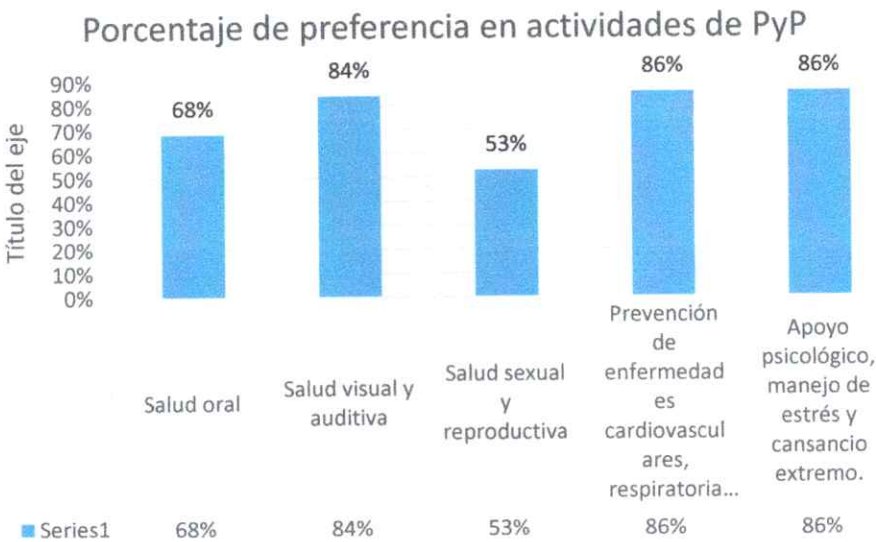
|                                                                                   |                                                                                                                                                                                      |                 |              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

Distribución de Genero



PROMOCION Y PREVENCION EN SALUD

| Variable                    | Cantidad de datos | Promedio | Desviación estándar | Percentil 25 | Mediana |
|-----------------------------|-------------------|----------|---------------------|--------------|---------|
| Salud Oral                  | 56.0              | 3.73     | 1.29                | 3.0          | 4.0     |
| Salud Visual y Auditiva     | 55.0              | 4.36     | 0.99                | 4.0          | 5.0     |
| Salud Sexual y Reproductiva | 57.0              | 3.12     | 1.52                | 2.0          | 3.0     |
| Prev Cardiovascular         | 57.0              | 4.42     | 0.96                | 4.0          | 5.0     |
| Prev Salud Mental           | 57.0              | 4.42     | 0.94                | 4.0          | 5.0     |



En general, se observa que las variables relacionadas con promoción y prevención en salud presentan valores promedio relativamente altos, lo que indica una percepción positiva de los programas de salud implementados. Las categorías con valores más altos, como 'Prevención de enfermedades cardiovasculares', 'Prevención de salud mental' y 'Salud Visual y Auditiva', reflejan un mayor nivel de participación y conciencia en estas áreas.



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

Por otro lado, la variable 'Salud Sexual y Reproductiva' presenta un promedio más bajo en comparación con las demás, lo que podría indicar una necesidad de fortalecer la educación y sensibilización en esta temática dentro de la organización.

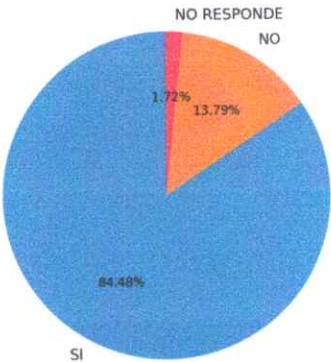
El análisis de la desviación estándar muestra que las respuestas están moderadamente dispersas, indicando diferentes niveles de conocimiento o participación de los encuestados en las iniciativas de salud. Se recomienda realizar campañas de sensibilización específicas para mejorar la uniformidad en la percepción de los programas de salud.

**CUIDADO DE LA SALUD**

**¿CHEQUEO MEDICO?**

| Respuesta   | Cantidad | Porcentaje |
|-------------|----------|------------|
| SI          | 49       | 84.48%     |
| NO          | 8        | 13.79%     |
| NO RESPONDE | 1        | 1.72%      |

Distribución de Chequeo Médico



El análisis de la variable indica que la respuesta más frecuente es 'SI', con un porcentaje de 84.48%. Esto sugiere una tendencia generalizada en los hábitos de chequeo médico. Se recomienda evaluar estrategias de promoción de salud para fomentar chequeos periódicos, especialmente en los segmentos que han respondido negativamente o no han dado respuesta.

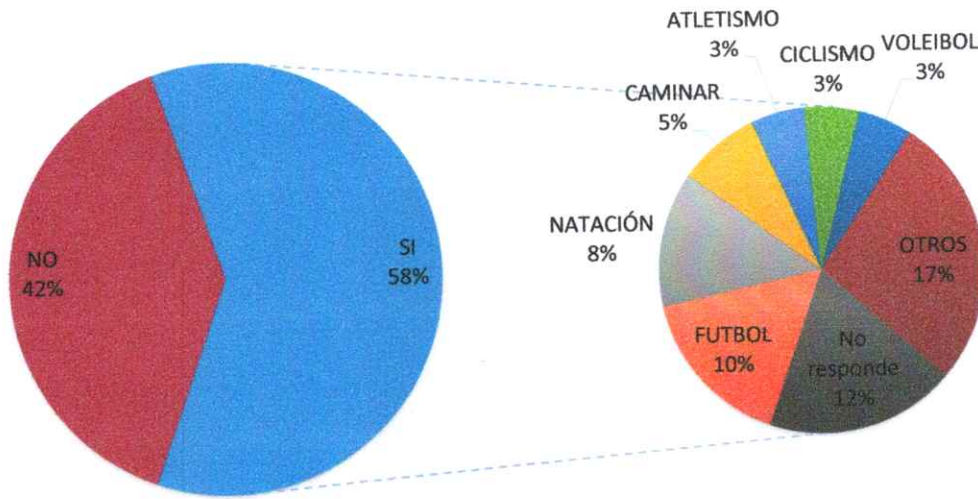
**¿PRACTICA ALGUN DEPORTE?**

| Respuesta   | Cantidad | Porcentaje |
|-------------|----------|------------|
| SI          | 33       | 56.9%      |
| NO          | 24       | 41.38%     |
| NO RESPONDE | 1        | 1.72%      |

*[Handwritten signature]*

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

Práctica Deportiva



El análisis muestra que la mayoría de los encuestados respondieron 'SI', con un porcentaje de 56.9%. Esto indica una tendencia significativa en la práctica de deportes. Entre quienes indicaron que sí practican, los deportes más populares reflejan una preferencia por actividades como el fútbol, la natación y caminar, mientras que en otras actividades se establecen actividades con un porcentaje poco significativo, tales como runnig, Pilates, billar, tejo, etc. Sin embargo, se observan oportunidades para diversificar la oferta deportiva.

¿HA SUFRIDO DOLENCIAS COMO CONSECUENCIA DE SUS JORNADAS LABORALES?

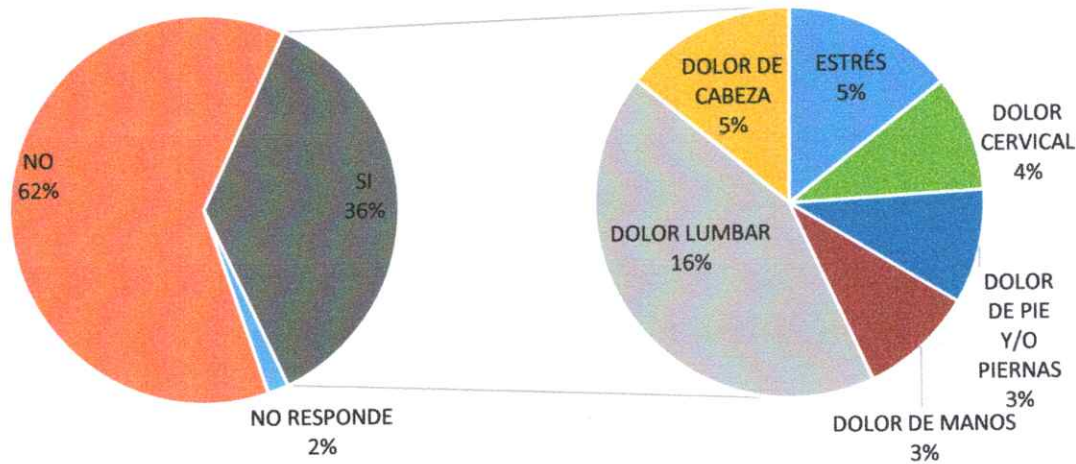
| Deporte     | Cantidad | Porcentaje |
|-------------|----------|------------|
| NO          | 36       | 62.07%     |
| SI          | 21       | 36.21%     |
| NO RESPONDE | 1        | 1.72%      |

*[Handwritten signature]*



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

Dolencias por jornada laboral



El análisis muestra que el deporte más practicado es 'NO', representando un porcentaje del 62.07%. Esto indica una preferencia significativa por esta actividad, mientras que otros deportes tienen una menor participación. Se recomienda considerar estos resultados para planificar programas deportivos más inclusivos y alineados con las preferencias de los encuestados.

En cuanto al personal de funcionarios que indica la presencia de dolencias posterior a su jornada laboral (36%), esta se está relacionada principalmente a dolencias lumbares, dolor de cabeza y la presencia de estrés que es psicológica.

ARTISTICA Y CULTURAL

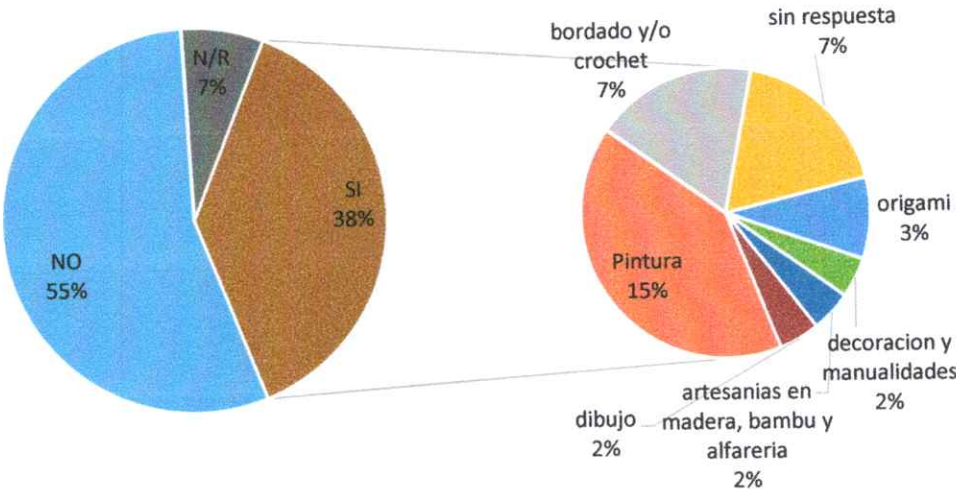
MANUALIDADES

| RESPUESTA |                                         | CANTIDAD | %    |
|-----------|-----------------------------------------|----------|------|
| NO        |                                         | 32       | 55%  |
| SI        | Pintura                                 | 9        | 16%  |
|           | bordado y/o crochet                     | 4        | 7%   |
|           | Sí, pero sin respuesta                  | 4        | 7%   |
|           | origami                                 | 2        | 3%   |
|           | decoración y manualidades               | 1        | 2%   |
|           | artesanías en madera, bambú y alfarería | 1        | 2%   |
|           | dibujo                                  | 1        | 2%   |
| N/R       |                                         | 4        | 7%   |
| TOTAL     |                                         | 58       | 100% |

AP.

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

Interés en manualidades y cuáles



Baja disposición general:

- El **55% (32 funcionarios)** manifestó que **no está interesado** en participar en actividades manuales o artísticas, lo que indica una barrera para la implementación de estos programas.
- El **7% (4 funcionarios)** no respondió, lo que refleja incertidumbre o falta de conocimiento sobre las opciones disponibles.

Mayor interés en pintura:

- La actividad más solicitada es la **pintura**, con un **16% aproximadamente**, lo que sugiere que esta disciplina tiene el mayor potencial de éxito en la implementación.

Otras actividades de interés:

- Entre las opciones preferidas, se destacan el **bordado y/o crochet (7%)**, seguido de **origami (3%)**, lo que demuestra interés por actividades de precisión manual.
- Actividades como **decoración y manualidades (2%)**, **artesanías en madera, bambú y alfarería (2%)** y **dibujo (2%)** muestran un interés minoritario, pero significativo en la diversificación de opciones.

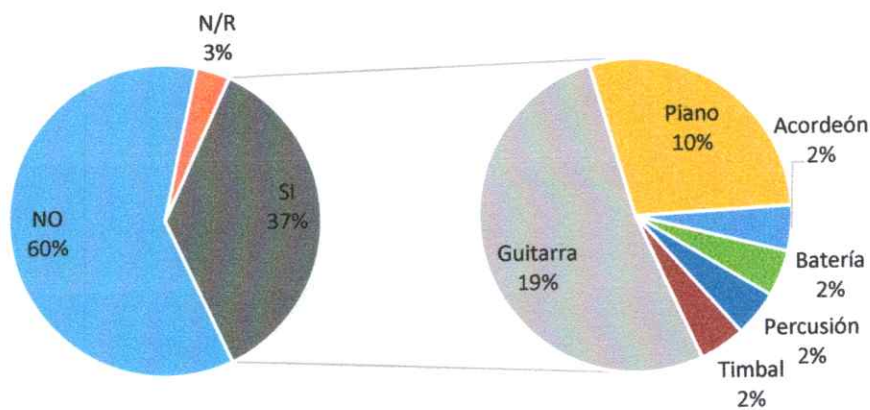
INSTRUMENTO MUSICAL

| RESPUESTA |          | CANTIDAD | %   |
|-----------|----------|----------|-----|
| NO        |          | 35       | 60% |
| SI        | Guitarra | 11       | 19% |
|           | Piano    | 6        | 10% |



|                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                      |           |    |                 |                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----|-----------------|-------------------|
| <br><b>INDERVALLE</b><br><small>Instituto del Deporte, la Educación Física y la Recreación del Valle del Cauca</small> | <b>INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA</b><br><b>NIT: 891.412.134-1</b><br><br><b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b> |           |    | <b>CODIGO</b>   | <b>PR-310-007</b> |
|                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                      |           |    | <b>VERSION</b>  | <b>5</b>          |
|                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                      |           |    | <b>APROBADO</b> | <b>28/07/2022</b> |
|                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                      | Acordeón  | 1  | 2%              |                   |
|                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                      | Batería   | 1  | 2%              |                   |
|                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                      | Percusión | 1  | 2%              |                   |
|                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                      | Timbal    | 1  | 2%              |                   |
|                                                                                                                                                                                                         | N/R                                                                                                                                                                                  |           | 2  | 3%              |                   |
|                                                                                                                                                                                                         | TOTAL                                                                                                                                                                                |           | 58 | 100%            |                   |

Interes en instrumentos musicales y cuales



Mayor desinterés en la música:

- Un **60% (35 funcionarios)** manifestó que **no está interesado** en participar en actividades musicales, lo que representa una mayoría considerable de la muestra encuestada.

Preferencia por la guitarra:

- La **guitarra** es el instrumento con mayor interés, con un **19% (11 funcionarios)**, lo que la convierte en la opción más viable para programas futuros de formación musical.

Otros instrumentos con menor demanda:

- El **10% (6 funcionarios)** mostraron interés en el **piano**, reflejando una preferencia moderada por este instrumento.
- Instrumentos como el **acordeón, batería, percusión y timbal**, aunque con menor representación (2% cada uno), muestran la diversidad de intereses musicales dentro del grupo.

Respuesta:

- Un **3% (2 funcionarios)** no proporcionó una respuesta clara, lo que sugiere una falta de conocimiento o indecisión sobre la participación.

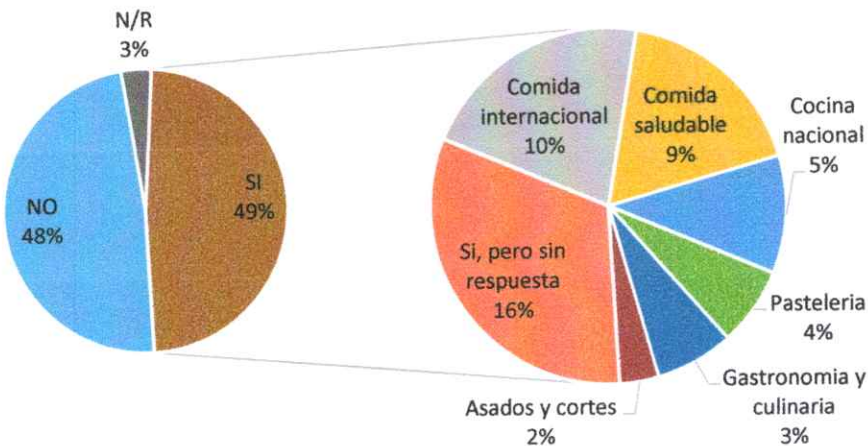


|                                                                                   |                                                                                                                                                                                      |                 |              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

COCINA

| RESPUESTA |                         | CANTIDAD | %    |
|-----------|-------------------------|----------|------|
| NO        |                         | 28       | 48%  |
| SI        | Sí, pero sin respuesta  | 9        | 16%  |
|           | Comida internacional    | 6        | 10%  |
|           | Comida saludable        | 5        | 9%   |
|           | Cocina nacional         | 3        | 5%   |
|           | Pastelería              | 2        | 3%   |
|           | Gastronomía y culinaria | 2        | 3%   |
|           | Asados y cortes         | 1        | 2%   |
|           | N/R                     | 2        | 3%   |
| TOTAL     |                         | 58       | 100% |

Interés en cocina y cual



Falta de interés mayoritario:

- Un **48% (28 funcionarios)** manifestó que **no está interesado** en actividades gastronómicas, dado que el interés en esta actividad es menor al 50%, no se incluye esta actividad.

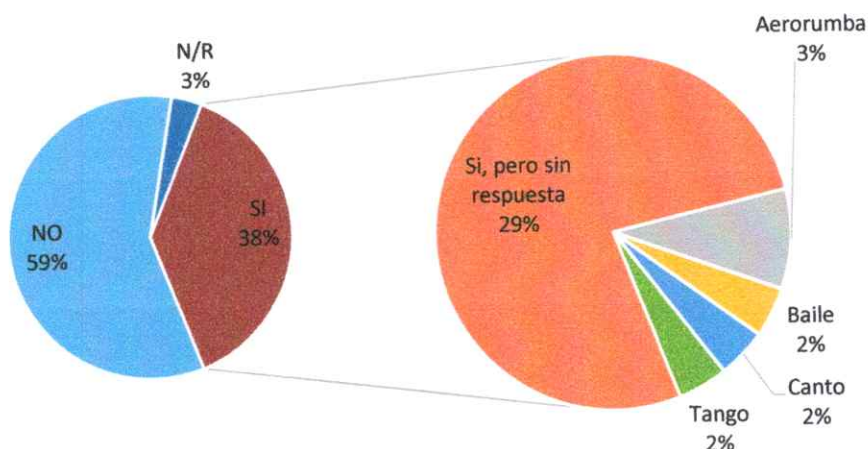
CANTO Y BAILE

| RESPUESTA |                        | CANTIDAD | %    |
|-----------|------------------------|----------|------|
| NO        |                        | 34       | 59%  |
| SI        | Sí, pero sin respuesta | 17       | 29%  |
|           | Aero rumba             | 2        | 3%   |
|           | Baile                  | 1        | 2%   |
|           | Canto                  | 1        | 2%   |
|           | Tango                  | 1        | 2%   |
|           | N/R                    | 2        | 3%   |
| TOTAL     |                        | 58       | 100% |



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

### Interés en actividades de canto y baile y cuáles



### Mayor desinterés en actividades de baile y canto:

- El **59% (34 funcionarios)** indicaron que **no están interesados**, representando la mayoría de la muestra, lo que puede estar relacionado con la falta de interés en actividades físicas o artísticas en su tiempo libre.

### Interés sin especificaciones claras:

- Un **29% (17 funcionarios)** expresaron interés sin especificar una actividad en particular, lo que sugiere la necesidad de mayor información o exploración de opciones antes de tomar una decisión.

### Preferencia por actividades aeróbicas:

- La actividad más mencionada es la **Aero rumba**, con un **3% (2 funcionarios)** de interés mostrando, indicando una preferencia por ejercicios que combinan baile y acondicionamiento físico.

### Interés menor en otras opciones:

- El **Baile (2%)**, **Canto (2%)** y **Tango (2%)** reflejan preferencias individuales en lugar de tendencias grupales, lo que sugiere que estas actividades podrían ser mejor gestionadas en pequeños grupos o talleres especializados.

### Falta de respuesta (N/R):

- Un **3% (2 funcionarios)** no respondió, lo que podría reflejar desinterés o falta de información sobre las actividades propuestas.



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

**PROMOCION PROGRAMAS DE VIVIENDA**

| ITEM                                                                                                                                                            | RESPUESTA | SI  | NO  | N/R | TOTAL |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----|-----|-----|-------|
| ¿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? | N         | 35  | 18  | 5   | 58    |
|                                                                                                                                                                 | %         | 60% | 31% | 9%  | 100%  |
| ¿Cree pertinente que se deben seguir realizando los Juegos Deportivos Institucionales?                                                                          | N         | 52  | 2   | 4   | 58    |
|                                                                                                                                                                 | %         | 90% | 3%  | 7%  | 100%  |



El 60% de los encuestados considera que las ferias de vivienda han aportado información relevante para la toma de decisiones sobre la adquisición de vivienda, mientras que un 31% no lo considera así. Este resultado sugiere que, si bien la mayoría valora estas iniciativas, existe una proporción significativa que no ha encontrado utilidad en ellas, lo que podría indicar la necesidad de mejorar la calidad de la información proporcionada.

La necesidad de continuar con estos programas es alta, considerando que la vivienda es una de las principales preocupaciones de los empleados.

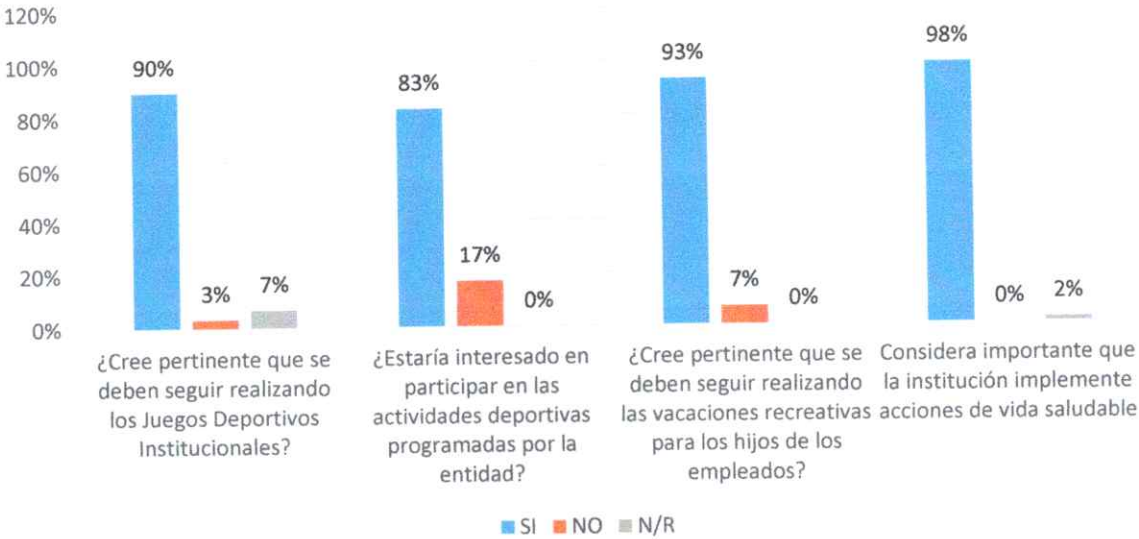
**DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y VACACIONALES**

| ITEM                                                                                                        | RESPUESTA  | SI  | NO  | N/R | TOTAL |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----|-----|-----|-------|
| ¿Cree pertinente que se deben seguir realizando los Juegos Deportivos Institucionales?                      | cantidad   | 52  | 2   | 4   | 58    |
|                                                                                                             | porcentaje | 90% | 3%  | 7%  | 100%  |
| ¿Estaría interesado en participar en las actividades deportivas programadas por la entidad?                 | cantidad   | 48  | 10  | 0   | 58    |
|                                                                                                             | porcentaje | 83% | 17% | 0%  | 100%  |
| ¿Cree pertinente que se deben seguir realizando las vacaciones recreativas para los hijos de los empleados? | cantidad   | 54  | 4   | 0   | 58    |
|                                                                                                             | porcentaje | 93% | 7%  | 0%  | 100%  |
|                                                                                                             | cantidad   | 57  | 0   | 1   | 58    |



|                                                                                   |                                                                                                                                                                                      |  |            |                 |    |                   |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|------------|-----------------|----|-------------------|------|
|  | <b>INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA</b><br><b>NIT: 891.412.134-1</b><br><br><b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b> |  |            | <b>CODIGO</b>   |    | <b>PR-310-007</b> |      |
|                                                                                   |                                                                                                                                                                                      |  |            | <b>VERSION</b>  |    | <b>5</b>          |      |
|                                                                                   |                                                                                                                                                                                      |  |            | <b>APROBADO</b> |    | <b>28/07/2022</b> |      |
| Considera importante que la institución implemente acciones de vida saludable     |                                                                                                                                                                                      |  | porcentaje | 98%             | 0% | 2%                | 100% |

### Actividades deportivas, recreativas y vacacionales



Los resultados de la encuesta sobre actividades deportivas, muestran evidente que existe un fuerte respaldo hacia la continuidad de estas iniciativas. La mayoría de los encuestados consideran relevante la realización de los Juegos Deportivos Institucionales, lo que refleja un interés sostenido en actividades que fomentan la integración y el bienestar físico dentro de la institución. Este respaldo se traduce en un alto porcentaje de respuestas afirmativas, lo que sugiere que estas actividades han logrado consolidarse como un espacio valioso para los empleados.

Por otro lado, también se observa un notable interés en participar en las actividades deportivas programadas por la entidad, aunque con un ligero descenso en comparación con la aceptación de los juegos institucionales. Esto puede indicar que, si bien las personas valoran estas iniciativas, existen factores como la disponibilidad de tiempo o la variedad de opciones que podrían influir en su decisión de participar activamente. Es importante considerar estrategias que hagan más accesibles y atractivas estas actividades para un mayor número de empleados.

En cuanto a las vacaciones recreativas para los hijos de los empleados, los resultados muestran un fuerte apoyo a su continuidad, reflejando la importancia que tiene para los encuestados el equilibrio entre la vida laboral y familiar. La alta aprobación sugiere que esta iniciativa es percibida como una herramienta clave para el bienestar de sus familias, lo que refuerza la necesidad de mantener y mejorar estos programas.

Finalmente, la percepción sobre la implementación de acciones de vida saludable es la más alta entre todas las categorías analizadas. Esto pone en evidencia un

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

interés generalizado en adoptar hábitos que contribuyan al bienestar integral de los empleados. Sin embargo, la presencia de algunas respuestas negativas indica que todavía hay una franja de la población que podría necesitar mayor concienciación o una adaptación de las estrategias para abordar sus necesidades específicas.

**OTRAS ACTIVIDADES DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y VACACIONALES**

| OTRAS ACTIVIDADES                  | CANTIDAD | %      |
|------------------------------------|----------|--------|
| BOLOS                              | 5        | 17,9%  |
| VOLEIBOL                           | 4        | 14,3%  |
| ALIMENTACIÓN SALUDABLE             | 3        | 10,7%  |
| ATLETISMO Y PREPARACIÓN FÍSICA     | 3        | 10,7%  |
| PAUSAS ACTIVAS                     | 2        | 7,1%   |
| BALONCESTO                         | 2        | 7,1%   |
| ACTIVIDADES DE TURISMO Y CAMINATAS | 2        | 7,1%   |
| NUTRICIÓN                          | 1        | 3,6%   |
| GIMNASIO PARA EMPLEADOS            | 1        | 3,6%   |
| CAMINATAS ECOLOGICAS               | 1        | 3,6%   |
| TENIS                              | 1        | 3,6%   |
| NATACIÓN                           | 1        | 3,6%   |
| TEJO                               | 1        | 3,6%   |
| FUTBOL                             | 1        | 3,6%   |
| TOTAL                              | 28       | 100,0% |

**Enfoque en deportes de equipo:**

Se recomienda priorizar la implementación de actividades como **Bolos, Voleibol y Baloncesto**, ya que presentan la mayor demanda y fomentan la integración social.

**Implementación de programas de bienestar:**

Se sugiere desarrollar programas de **alimentación saludable y nutrición**, complementados con pausas activas para promover la salud física en la jornada laboral.

**Fomento de actividades al aire libre:**

Se deben considerar la organización de eventos como **caminatas ecológicas y turismo**, que no solo promuevan el ejercicio, sino también el contacto con la naturaleza y el bienestar emocional.

**RECONOCIMIENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL**

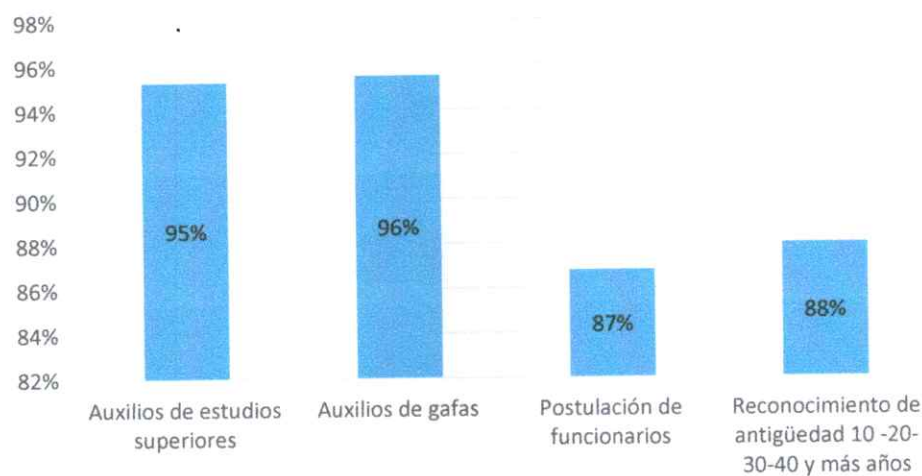
| Variable                       | Cantidad de datos | Promedio | Desviación estándar | Percentil 25 | Mediana |
|--------------------------------|-------------------|----------|---------------------|--------------|---------|
| Auxilio de estudios superiores | 53.0              | 4.81     | 0.62                | 5.0          | 5.0     |
| Auxilio de gafas               | 56.0              | 4.82     | 0.50                | 5.0          | 5.0     |
| Postulación de                 | 53.0              | 4.47     | 1.03                | 4.0          | 5.0     |

*MB*



|                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                      |      |      |     |                 |                   |              |  |  |  |  |  |                              |      |      |      |     |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|-----|-----------------|-------------------|--------------|--|--|--|--|--|------------------------------|------|------|------|-----|-----|
| <br><b>INDERVALLE</b><br><small>Instituto del Deporte, la Educación Física y la Recreación del Valle del Cauca</small> | <b>INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA</b><br><b>NIT: 891.412.134-1</b><br><br><b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b> |      |      |     | <b>CODIGO</b>   | <b>PR-310-007</b> |              |  |  |  |  |  |                              |      |      |      |     |     |
|                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                      |      |      |     | <b>VERSION</b>  | <b>5</b>          |              |  |  |  |  |  |                              |      |      |      |     |     |
|                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                      |      |      |     | <b>APROBADO</b> | <b>28/07/2022</b> |              |  |  |  |  |  |                              |      |      |      |     |     |
| <table><tr><td>funcionarios</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Reconocimiento de antigüedad</td><td>57.0</td><td>4.51</td><td>0.86</td><td>4.0</td><td>5.0</td></tr></table> |                                                                                                                                                                                      |      |      |     |                 |                   | funcionarios |  |  |  |  |  | Reconocimiento de antigüedad | 57.0 | 4.51 | 0.86 | 4.0 | 5.0 |
| funcionarios                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                      |      |      |     |                 |                   |              |  |  |  |  |  |                              |      |      |      |     |     |
| Reconocimiento de antigüedad                                                                                                                                                                            | 57.0                                                                                                                                                                                 | 4.51 | 0.86 | 4.0 | 5.0             |                   |              |  |  |  |  |  |                              |      |      |      |     |     |

Reconocimiento y desarrollo profesional



Los resultados muestran que los empleados valoran de manera muy positiva los programas de apoyo que la institución ofrece en términos de desarrollo profesional y reconocimiento, aunque hay algunos aspectos que podrían mejorarse.

Auxiliar de estudios superiores y gafas.

Ambos beneficios tienen una excelente percepción por parte de los empleados. La mayoría considera que estos apoyos cumplen con sus expectativas y son realmente útiles para su bienestar personal y profesional. Esto sugiere que la institución ha hecho un buen trabajo en brindar estas ayudas, y es importante mantenerlas y, si es posible, ampliarlas para que sigan contribuyendo a la satisfacción de los colaboradores.

Postulación de funcionarios

Aquí las opiniones son un poco más variadas. Si bien en promedio la evaluación es positiva, hay empleados que sienten que el proceso de postulación no es del todo claro o justo. Esto puede deberse a una falta de información o a la percepción de que el reconocimiento no siempre se otorga de manera equitativa. Sería recomendable revisar los criterios de selección y comunicar mejor cómo funciona el proceso para que todos sientan que tienen las mismas oportunidades.

Reconocimiento por antigüedad

El reconocimiento por años de servicio es valorado por los empleados, pero algunos pueden sentir que no es lo suficientemente destacado. Apreciar la trayectoria de los

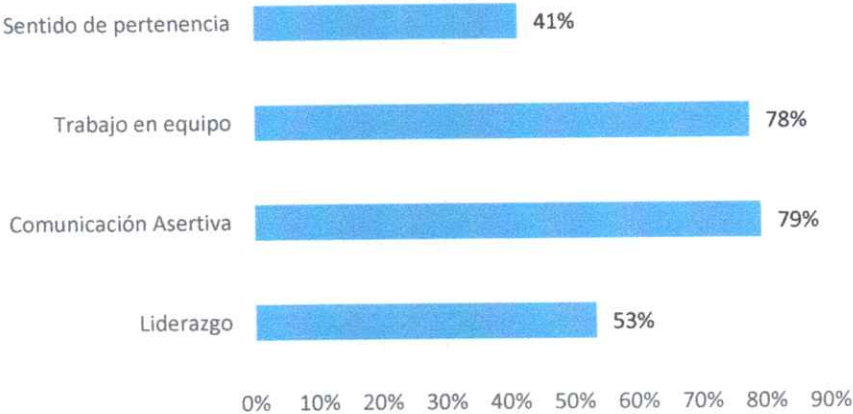
|                                                                                   |                                                                                                                                                                                      |                 |              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

colaboradores es clave para fortalecer su sentido de pertenencia, por lo que se podría pensar en nuevas formas de celebrar estos hitos, como eventos más personalizados o incentivos.

TEMAS POR FORTALECER EN LAS PRÁCTICAS LABORALES

| ITEM                   | RESPUESTA  | SI  | N/R | TOTAL |
|------------------------|------------|-----|-----|-------|
| Sentido de pertenencia | cantidad   | 31  | 27  | 58    |
|                        | porcentaje | 41% | 59% | 100%  |
| Trabajo en equipo      | cantidad   | 46  | 12  | 58    |
|                        | porcentaje | 78% | 22% | 100%  |
| Comunicación asertiva  | cantidad   | 45  | 14  | 58    |
|                        | porcentaje | 79% | 21% | 100%  |
| Liderazgo              | cantidad   | 24  | 34  | 58    |
|                        | porcentaje | 53% | 47% | 100%  |

Fortalecimiento de prácticas laborales



El análisis de las respuestas indica que los empleados identifican áreas clave que consideran prioritarias para mejorar en su entorno laboral. Dado que se les pidió seleccionar tres temas, aquellos con mayor número de respuestas reflejan las áreas de mayor preocupación, mientras que los temas con mayor número de respuestas "N/R" (No Respondida) representan aspectos que los empleados no perciben como prioritarios.

1. Sentido de pertenencia

- El 41% seleccionó este tema como prioritario, mientras que el 59% no lo demostró entre sus tres opciones principales. Esto sugiere que, aunque una parte significativa de los empleados siente que se debe trabajar en fortalecer el sentido de pertenencia, la mayoría considera que este aspecto no es tan crítico en comparación con otros. Sin embargo, aún es una oportunidad de mejora para reforzar el compromiso de los



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

empleados con la organización a través de estrategias de cultura organizacional, reconocimiento y alineación de valores.

2. Trabajo en equipo

- **El 78% lo considera un área prioritaria**, con solo un 22% que no lo eligió. Este alto porcentaje demuestra que existe una percepción generalizada de que el trabajo colaborativo necesita fortalecerse. Posibles áreas de mejora incluyen una mejor comunicación interdepartamental, herramientas para la gestión de equipos y programas de formación en metodologías colaborativas que promuevan una mayor cohesión entre los empleados.

3. Comunicación asertiva

- **El 79% de los encuestados** priorizó este tema, mostrando que es una de las áreas más críticas a mejorar. La necesidad de mejorar la comunicación es una constante en muchas organizaciones, y esta respuesta sugiere que los empleados perciben barreras en la forma en que se comparten ideas, instrucciones o retroalimentación dentro de la empresa. Se recomienda implementar capacitaciones en comunicación efectiva y fomentar espacios de diálogo abiertos para mejorar este aspecto.

4. Liderazgo

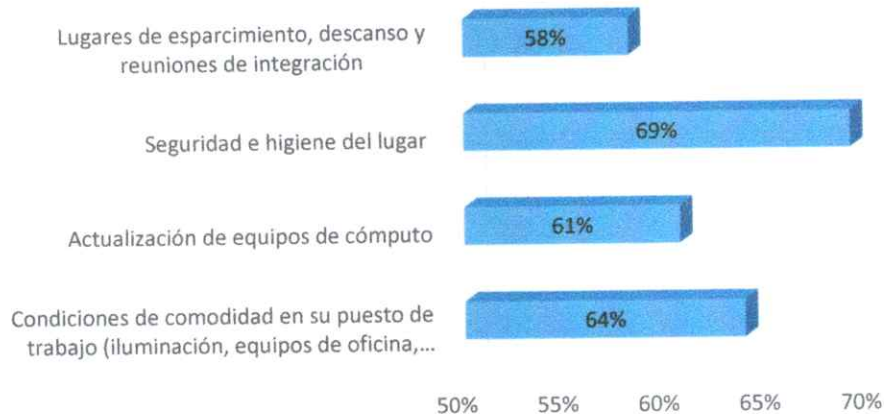
- **Solo el 53% de los empleados** lo seleccionó como un área prioritaria, mientras que un significativo 47% no lo demostró como una necesidad inmediata. Esto indica que, aunque más de la mitad considera que el liderazgo podría fortalecerse, no es una preocupación compartida por todos. Sin embargo, es importante enfocarse en desarrollar habilidades de liderazgo a distintos niveles de la organización para garantizar un ambiente de trabajo inspirador y motivador.

ESPACIO FISICO

| Variable                                                                                              | Cantidad de datos | Promedio | Desviación estándar | Percentil 25 | Mediana |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|---------------------|--------------|---------|
| Condiciones de comodidad en su puesto de trabajo (iluminación, equipos de oficina, útiles de trabajo) | 56.0              | 3.55     | 1.11                | 3.0          | 4.0     |
| Actualización de equipos de cómputo                                                                   | 54.0              | 3.43     | 1.41                | 2.0          | 4.0     |
| Seguridad e higiene del lugar                                                                         | 55.0              | 3.76     | 1.09                | 3.0          | 4.0     |
| Lugares de esparcimiento, descanso y reuniones de integración                                         | 55.0              | 3.33     | 1.17                | 3.0          | 4.0     |

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

### Espacio Físico



Los resultados indican que, en general, los empleados tienen una percepción aceptable de las condiciones de su entorno laboral, pero con áreas que requieren mejoras.

- **Condiciones de comodidad en el puesto de trabajo:** La puntuación promedio de 3.55 sugiere que los empleados encuentran ciertas comodidades, pero no de manera consistente. Aspectos como la iluminación, los equipos de oficina y los útiles de trabajo podrían no estar cumpliendo totalmente con las expectativas de todos. La desviación estándar relativamente alta (1.11) indica que algunos empleados pueden estar más satisfechos que otros, lo que sugiere desigualdad en las condiciones laborales.
- **Actualización de equipos de cómputo:** Con un promedio de 3.43 y una mayor variabilidad en las respuestas (desviación estándar de 1.41), es claro que este es un punto de mejora urgente. Algunos empleados pueden sentirse conformes con sus herramientas tecnológicas, mientras que otros pueden estar trabajando con equipos obsoletos, lo que puede afectar su productividad y satisfacción laboral.
- **Seguridad e higiene del lugar:** La percepción es más positiva, con una puntuación de 3.76, lo que sugiere que, en términos generales, los empleados se sienten seguros en su entorno de trabajo. Sin embargo, aún hay margen de mejora para garantizar un ambiente más óptimo.
- **Lugares de esparcimiento y descanso:** Con un promedio de 3.33, esta es un área que requiere especial atención. Espacios adecuados para el descanso y la integración social son fundamentales para mejorar el bienestar del personal y fomentar un ambiente más relajado y productivo.

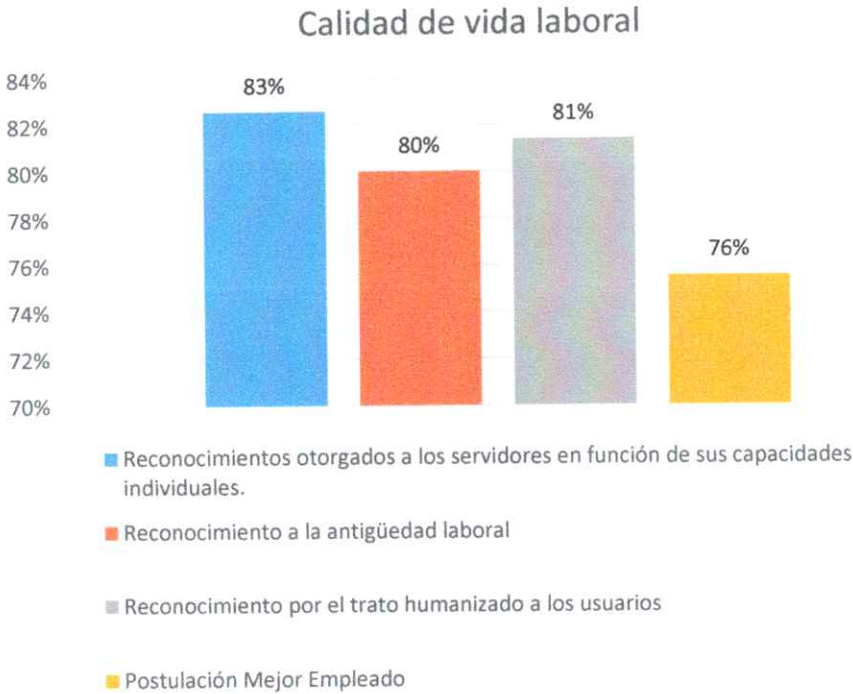
*[Firma]*



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

**CALIDAD DE VIDA LABORAL**

| Variable                                                                              | Cantidad de datos | Promedio | Desviación estándar | Percentil 25 | Mediana |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|---------------------|--------------|---------|
| Reconocimientos otorgados a los servidores en función de sus capacidades individuales | 56.0              | 4.30     | 1.13                | 4.0          | 5.0     |
| Reconocimiento a la antigüedad laboral                                                | 55.0              | 4.20     | 1.08                | 4.0          | 5.0     |
| Reconocimiento por el trato humanizado a los usuarios                                 | 55.0              | 4.25     | 1.24                | 4.0          | 5.0     |
| Postulación Mejor Empleado                                                            | 49.0              | 4.02     | 1.25                | 3.5          | 4.0     |



La percepción de la calidad de vida en el trabajo es, en general, bastante positiva, reflejando que los empleados sienten que la organización reconoce su esfuerzo y contribución.

- Reconocimientos por capacidades individuales:** Con un promedio de 4.30, la mayoría de los empleados siente que su esfuerzo es valorado, aunque algunos podrían percibir falta de equidad o reconocimiento en ciertas áreas.
- Reconocimiento por antigüedad laboral:** La puntuación de 4.20 refleja que los empleados valoran el reconocimiento por su permanencia en la empresa. Esto es un punto fuerte, ya que refuerza el sentido de estabilidad y compromiso a largo plazo.



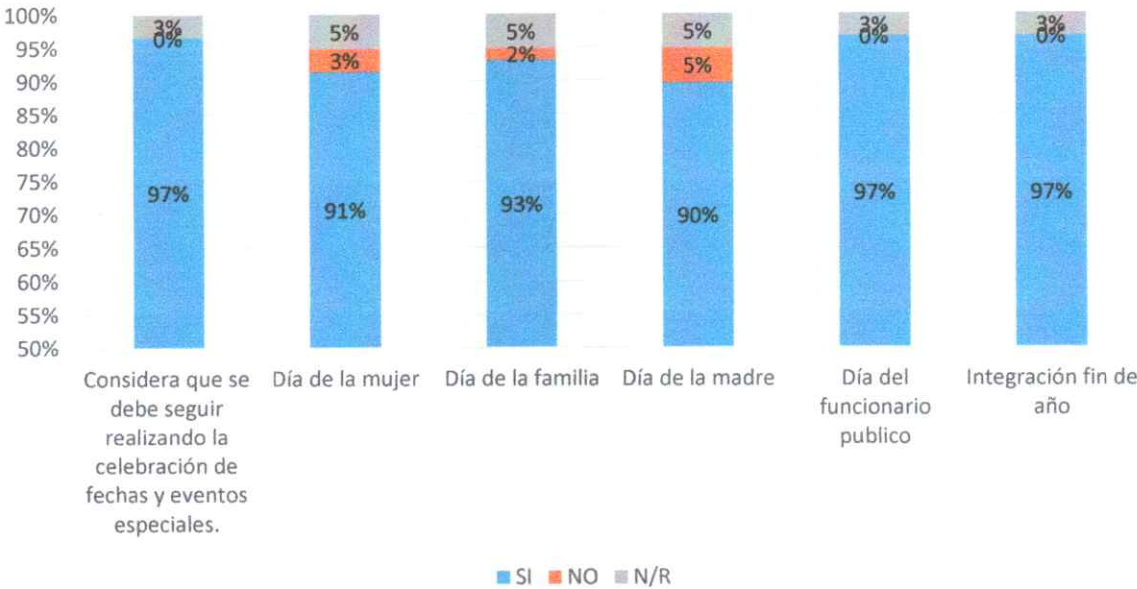
|                                                                                   |                                                                                                                                                                                      |                 |              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

- **Reconocimiento por trato humanizado a los usuarios:** Con un promedio de 4.25, esta es una de las áreas mejor evaluadas, lo que indica que los empleados sienten que su actitud hacia los usuarios es apreciada por la organización.
- **Postulación a Mejor Empleado:** Aunque la calificación promedio es de 4.02, es la más baja dentro de esta categoría, lo que podría indicar que los criterios o la transparencia del proceso de selección pueden no estar del todo claros o que algunos empleados sienten que su desempeño no es adecuadamente reconocido.

PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

| ITEM                                                                                   | RESPUESTA  | SI  | NO | N/R | TOTAL |
|----------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----|----|-----|-------|
| Considera que se debe seguir realizando la celebración de fechas y eventos especiales. | cantidad   | 56  | 0  | 2   | 58    |
|                                                                                        | porcentaje | 97% | 0% | 3%  | 100%  |
| Día de la mujer                                                                        | cantidad   | 53  | 2  | 3   | 58    |
|                                                                                        | porcentaje | 91% | 3% | 5%  | 100%  |
| Día de la familia                                                                      | cantidad   | 54  | 1  | 3   | 58    |
|                                                                                        | porcentaje | 93% | 2% | 5%  | 100%  |
| Día de la madre                                                                        | cantidad   | 52  | 3  | 3   | 58    |
|                                                                                        | porcentaje | 90% | 5% | 5%  | 100%  |
| Día del funcionario publico                                                            | cantidad   | 56  | 0  | 2   | 58    |
|                                                                                        | porcentaje | 97% | 0% | 3%  | 100%  |
| Integración fin de año                                                                 | cantidad   | 56  | 0  | 2   | 58    |
|                                                                                        | porcentaje | 97% | 0% | 3%  | 100%  |

Área de protección y servicios sociales





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

Los resultados de la encuesta reflejan que los empleados valoran enormemente las celebraciones y eventos especiales organizados por la institución. La alta participación y aceptación indican que estas actividades son vistas como una parte importante de la cultura organizacional y del bienestar de los trabajadores.

Celebración de fechas y eventos especiales.

La gran mayoría de los empleados (97%) considera que estas celebraciones, como el Día del Funcionario Público, el Día de la Familia y las integraciones de fin de año, son importantes y deben continuar realizándose. Esto evidencia que estos eventos contribuyen positivamente al sentido de comunidad y pertenencias dentro de la institución. Además, el hecho de que prácticamente no haya respuestas negativas sugiere que estas actividades están bien organizadas y cumplen con las expectativas de los empleados.

Día de la mujer, la madre y la familia

Las respuestas reflejan que estas celebraciones son muy valoradas por los empleados, con niveles de aceptación superiores al 90%. Esto indica que estos eventos cumplen una función importante en el reconocimiento de los diferentes roles dentro de la institución, fortaleciendo la integración y el clima laboral. Sin embargo, un pequeño porcentaje de respuestas neutrales sugiere que podría ser útil explorar nuevas dinámicas o actividades para hacer estas celebraciones aún más inclusivas y participativas.

Integración de fin de año

Al igual que en otras celebraciones, la integración de fin de año goza de una aceptación casi unánime. Este evento parece ser uno de los más esperados y apreciados por los empleados, ya que brinda la oportunidad de fortalecer lazos entre compañeros fuera del ambiente laboral diario. Mantener e incluso mejorar este tipo de iniciativas puede contribuir a una mejor convivencia y satisfacción general en el trabajo.

**OTRAS ACTIVIDADES RELACIONADAS PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES**

| ACTIVIDAD                              | CANTIDAD | %   |
|----------------------------------------|----------|-----|
| Día del hombre                         | 5        | 33% |
| Día de la secretaria                   | 4        | 27% |
| Día del padre                          | 2        | 13% |
| Día del niño                           | 2        | 13% |
| Actividades institucionales deportivas | 1        | 7%  |



|                                                                                   |                                                                                                             |    |      |                 |                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|-----------------|-------------------|
|  | <b>INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA</b><br>NIT: 891.412.134-1 |    |      | <b>CODIGO</b>   | <b>PR-310-007</b> |
|                                                                                   |                                                                                                             |    |      | <b>VERSION</b>  | <b>5</b>          |
|                                                                                   | <b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>                                                  |    |      | <b>APROBADO</b> | <b>28/07/2022</b> |
|                                                                                   |                                                                                                             |    |      |                 |                   |
|                                                                                   | Jornadas de salud                                                                                           | 1  | 7%   |                 |                   |
|                                                                                   | TOTAL                                                                                                       | 15 | 100% |                 |                   |

Mayor interés en celebraciones conmemorativas:

La actividad con mayor respaldo es el "Día del Hombre", con un 33.33%, lo que indica un alto interés en la conmemoración de fechas especiales relacionadas con la equidad de género.

De igual forma, el "Día de la Secretaria", con un 26,67%, sugiere la relevancia de reconocer roles administrativos en la institución.

Celebraciones familiares con menor participación:

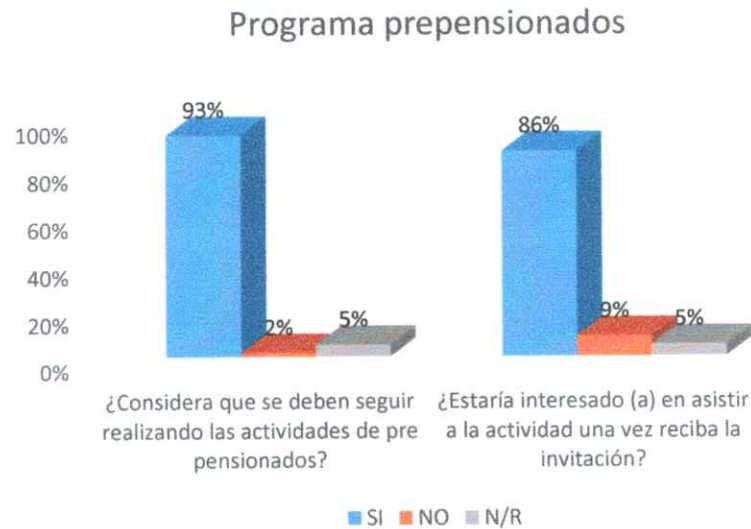
El Día del Padre y el Día del Niño, ambos con un 13.33%, reflejando un interés moderado en actividades relacionadas con la familia dentro del entorno laboral.

Actividades relacionadas con el bienestar:

Las actividades institucionales deportivas y las jornadas de salud, aunque con menor representación (6.67% cada una), evidencian un interés en el bienestar físico y la salud laboral, lo cual podría ser un área de oportunidad para fomentar hábitos saludables en los funcionarios.

PROGRAMA PREPENSIONADOS

| ITEM                                                                            | RESPUESTA  | SI  | NO | N/R | TOTAL |
|---------------------------------------------------------------------------------|------------|-----|----|-----|-------|
| ¿Considera que se deben seguir realizando las actividades de pre pensionados?   | cantidad   | 54  | 1  | 3   | 58    |
|                                                                                 | porcentaje | 93% | 2% | 5%  | 100%  |
| ¿Estaría interesado (a) en asistir a la actividad una vez reciba la invitación? | cantidad   | 50  | 5  | 3   | 58    |
|                                                                                 | porcentaje | 86% | 9% | 5%  | 100%  |





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

Los resultados de la encuesta indican que el **Programa de Prepensionados** es altamente valorado por los empleados, con una amplia mayoría que considera importante su continuidad. Este programa parece cumplir un papel esencial en la preparación para la transición hacia la jubilación, proporcionando un sentido de seguridad y orientación a los trabajadores que se encuentran en esta etapa de su vida laboral.

#### Continuidad del programa

El 93% de los encuestados está de acuerdo en que las actividades dirigidas a los prepensionados deben seguir realizándose. Esto refleja que los empleados consideran este programa como una herramienta útil para afrontar el proceso de retiro de manera informada y estructurada. El bajo porcentaje de respuestas negativas sugiere que aquellos que no valoran el programa podrían no encontrarse cerca de la jubilación o no haber participado en las actividades.

#### Interés en participar

Un 86% de los empleados mencionados que estaría interesado en asistir a las actividades si recibe una invitación. Esto demuestra que hay un alto nivel de compromiso e interés en aprovechar los recursos ofrecidos por la institución. Sin embargo, el 9% que respondió negativamente podría indicar la necesidad de diversificar las actividades o mejorar la comunicación sobre los beneficios del programa para atraer a más participantes.

#### Áreas de mejora

A pesar de la alta aceptación, es importante considerar estrategias para mantener el interés de los empleados en este programa a lo largo del tiempo. Algunas acciones que podrían implementarse incluyen:

- Ampliar los temas abordados en las actividades para incluir aspectos emocionales, financieros y de salud relacionados con la jubilación.
- Ofrecer sesiones personalizadas o asesorías individuales para atender inquietudes específicas de los empleados.
- Fomentar testimonios de participantes anteriores para inspirar y motivar a otros trabajadores a involucrarse.

#### OTRAS ACTIVIDADES

A continuación se muestran las respuestas suministradas por los funcionarios respecto a otras actividades que se deben tener en cuenta:



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

| EJE                                    | RESPUESTAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ACTIVIDADES DEPORTIVAS                 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Actividades o talleres culturales y artísticos; actividades deportivas (oferta recurrente); incentivo a los funcionarios que se transportan en bicicleta.</li> <li>2. las actividades deportivas de bolos deberían ser permanentes.</li> <li>3. utilización de la bicicleta como medio de transporte.</li> <li>4. fomentar el ejercicio para los empleados de INDERVALLE con la creación de un gimnasio propio dentro de la entidad.</li> <li>5. Disponer del tiempo para la práctica del deporte 2 o 3 días a la semana sin que afecte el cumplimiento del horario laboral.</li> <li>6. Realizar los juegos o festival interno de indervalle.</li> <li>7. promover la integración con otras instituciones deportivas</li> </ol> |
| SALUD MENTAL Y RIESGO PSICOSOCIAL      | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. TRABAJAR RIESGO PSICOSOCIAL, CLIMA ORGANIZACIONAL, TRABAJO EN EQUIPO Y LIDERAZGO.</li> <li>2. Programas de seguimiento psicológico con profesionales especializados en temas de estrés laboral y manejo de tiempo.</li> <li>3. espacios de entrenamiento mindfullnes énfasis en la dimensión de salud mental con entrenamiento de habilidades y coaching, creación y fortalecimiento de experiencias con miembros de la familia.</li> <li>4. suministrar apoyo psicológico especializado externo a la entidad para los problemas de depresión, estrés, etc. Mucha gente lo necesita.</li> </ol>                                                                                                                                  |
| ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN Y BIENESTAR | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizar celebración de cumpleaños cada semestre para integrarlos y felicitarlos.</li> <li>2. realizar eventos internos propendiendo por una mayor integración y trabajo en equipos por parte de las áreas, brindando mayor comunicación entre empleados y contratistas.</li> <li>3. jornadas de reforestación en cerros tutelares y jornadas lúdico recreativas para habitantes de calle.</li> <li>4. Seguro de vida para el funcionario y el grupo familiar</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                         |
| ANTIGÜEDAD                             | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. CUANDO UN FUNCIONARIO PUBLICO CUMPLA UN AÑO EN LA ENTIDAD PUEDA DISFRUTAR DE UN DIA DE DESCANSO OTORGADO POR LA ENTIDAD.</li> <li>2. Que los reconocimientos de antigüedad sean más que una placa, que se haga como en otras entidades que entregan botones de oro, plata o bonos.</li> <li>3. Que el reconocimiento a la antigüedad no sea solo una placa, sino algo más significativo ya sea monetario u otra clase de obsequio.</li> <li>4. los encargos deben descentralizarse y dar la oportunidad al personal antiguo para llegar a un encargo temporal.</li> </ol>                                                                                                                                                        |
| PROCESO DE RETIRO                      | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El acompañamiento al retiro laboral se podría hacer de manera personalizada, teniendo en cuenta que los intereses, habilidades y experiencia de cada funcionario es muy particular, para este proceso es importante reconocer realmente quien está interesado en retirarse en los siguientes 2 o 3 años, para hacer un proceso a conciencia y bien estructurado.</li> <li>2. El programa de pre pensionados debe estar enfocado en el fortalecimiento de habilidades y competencias para afrontar el retiro de la institución.</li> <li>3. Reconocer los años de vida de los funcionarios cuando se pensionan, gestionando una despedida institucional significativa.</li> </ol>                                                 |
| MEJOR FUNCIONARIO                      | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Modificar los premios o reconocimientos para mejores empleados, otorgando premios con mayor impacto.</li> <li>2. revisar el procedimiento y/o comité encargado para elegir al mejor funcionario ya que siempre gana quien tiene mayor cantidad de funciones.</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| VARIOS                                 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ACTUALIZAR ENCUESTA Y PROCEDIMIENTO DE BIENESTAR Y SOCIALIZAR LOS BENEFICIOS CONSEGUIDOS POR EL SINDICATO.</li> <li>2. capacitaciones SECOP.</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |



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

Con respecto a las observaciones registradas por los funcionarios, se identificó que las actividades relacionadas con deporte, integración, cultura organizacional, orientación psicológica e incentivos; están incluidos en el presente Plan Institucional. en cuanto al tema de acompañamiento al retiro laboral y prepensionados, se implementará el programa de Desvinculación Asistida (Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, Ley 2298 de 2023.

### 10.3 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 2025.

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.

Respecto a la medición de satisfacción de las actividades, se realizará la a través del formato para “EVALUACIÓN DE IMPACTO EVENTOS DE CAPACITACIÓN Y/O ACTIVIDAD PROCESO GESTIÓN HUMANA” con código PA-FO-360-038 mientras se realiza la implementación de la ENCUESTA DE SATISFACCION PARA LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR VIGENCIA 2025.

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.

### 11. ENTIDADES DE APOYO

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos

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

para la vigencia 2025, 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.

## 12. 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.



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

**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.

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.



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

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.

### 13. 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 28 de enero de 2025 en la cual sugirieron se realizará convenios con diferentes entidades, instituciones o empresas que puedan atender nuestras actividades programadas.

### 14. ACTIVIDADES VIGENCIA 2025 Y CRONOGRAMA

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 2025. La ejecución de estas actividades, están sujetas a la asignación del presupuesto para la vigencia 2025

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:

| EJE TEMATICO              | COMPONENTES                                           | ACTIVIDAD A EJECUTAR                  | CRONOGRAMA MENSUAL ACTIVIDADES BIENESTAR SOCIAL VIGENCIA 2025 |      |       |       |      |      |      |       |       |      |      |      |
|---------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------|------|-------|-------|------|------|------|-------|-------|------|------|------|
|                           |                                                       | DETALLE                               | EN E                                                          | FE B | MA RZ | AB RL | MA Y | JU N | JU L | AG OS | SE PT | OC T | NO V | DI C |
| 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL | FACTORES PSICOSOCIALES                                | Feria de la Vivienda                  |                                                               |      |       |       |      |      | X    |       |       |      |      |      |
|                           |                                                       | Encuentro y/o actividad deportiva     |                                                               |      |       |       |      |      |      | X     |       |      |      |      |
|                           | EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | Día de la Mujer                       |                                                               |      | X     |       |      |      |      |       |       |      |      |      |
|                           |                                                       | Día del Hombre                        |                                                               |      |       |       |      |      |      |       |       |      | X    |      |
|                           |                                                       | Día de la Madre                       |                                                               |      |       |       | X    |      |      |       |       |      |      |      |
|                           |                                                       | Día de la Padre                       |                                                               |      |       |       |      | X    |      |       |       |      |      |      |
|                           |                                                       | Día compensatorio por Cumpleaños      | X                                                             | X    | X     | X     | X    | X    | X    | X     | X     | X    | X    | X    |
|                           |                                                       | Cumpleaños de Inderval                |                                                               |      |       | X     |      |      |      |       |       |      |      |      |
|                           |                                                       | celebración de Halloween              |                                                               |      |       |       |      |      |      |       |       | X    |      |      |
|                           |                                                       | Vacaciones recreativas                |                                                               |      |       |       |      |      |      |       |       | X    |      |      |
|                           |                                                       | Actividades lúdicas y reconocimientos |                                                               |      |       |       |      |      |      |       |       |      |      | X    |
|                           |                                                       | Bienvenida de la navidad              |                                                               |      |       |       |      |      |      |       |       |      | X    |      |



|                                                                                   |                                                                                                      |                                                                                       |                                                                         |   |   |   |   |   |   |   |          |   |            |   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|----------|---|------------|---|
|  | INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA<br>NIT: 891.412.134-1 |                                                                                       |                                                                         |   |   |   |   |   |   |   | CODIGO   |   | PR-310-007 |   |
|                                                                                   |                                                                                                      |                                                                                       |                                                                         |   |   |   |   |   |   |   | VERSION  |   | 5          |   |
|                                                                                   |                                                                                                      |                                                                                       |                                                                         |   |   |   |   |   |   |   | APROBADO |   | 28/07/2022 |   |
| PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS                               |                                                                                                      |                                                                                       |                                                                         |   |   |   |   |   |   |   |          |   |            |   |
|                                                                                   |                                                                                                      | Día de la Familia                                                                     |                                                                         |   |   |   | X |   |   |   | X        |   |            |   |
|                                                                                   |                                                                                                      | Creación y difusión política de desconexión laboral                                   |                                                                         |   |   |   | X | X |   |   |          |   |            |   |
|                                                                                   |                                                                                                      | promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte.                           |                                                                         | X | X | X | X | X | X | X | X        | X | X          | X |
|                                                                                   | CALIDAD DE VIDA LABORAL                                                                              | Día de la secretaria                                                                  |                                                                         |   |   |   | X |   |   |   |          |   |            |   |
|                                                                                   |                                                                                                      | Día Nacional del servidor público                                                     |                                                                         |   |   |   |   |   | X |   |          |   |            |   |
|                                                                                   |                                                                                                      | Programa de desvinculación asistida - incluye actividad para prepensionados(a gusto)  | X                                                                       | X | X | X | X | X | X | X | X        | X | X          | X |
|                                                                                   |                                                                                                      | Postulación del mejor empleado                                                        |                                                                         |   |   |   |   | X | X | X | X        | X | X          |   |
|                                                                                   |                                                                                                      | Reconocimiento de Quinquenio 5, 10, 15, 20, 25, etc                                   |                                                                         |   |   |   |   |   |   |   |          | X | X          |   |
|                                                                                   |                                                                                                      | Auxilio de Estudios de primera infancia, secundarios, de pregrado y especializaciones | X                                                                       | X | X | X | X | X | X | X | X        | X | X          | X |
|                                                                                   |                                                                                                      | Auxilio de lentes y montura                                                           | X                                                                       | X | X | X | X | X | X | X | X        | X | X          | X |
|                                                                                   |                                                                                                      | Programa servimos                                                                     | X                                                                       | X | X | X | X | X | X | X | X        | X | X          | X |
|                                                                                   | 2- SALUD MENTAL                                                                                      | HIGIENE MENTAL O PSICOLÓGICA                                                          | Orientación psicológica                                                 | X | X | X | X | X | X | X | X        | X | X          | X |
|                                                                                   |                                                                                                      |                                                                                       | manejo del estrés y cansancio extremo - sesión de masajes               |   |   | X |   |   |   |   | X        |   |            |   |
|                                                                                   |                                                                                                      |                                                                                       | Comunicación asertiva                                                   |   |   | X |   |   |   |   | X        |   |            |   |
|                                                                                   |                                                                                                      | PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD                                               | Aplicación Instrumento Clima Organizacional                             |   |   |   |   |   |   |   | X        | X | X          |   |
|                                                                                   |                                                                                                      |                                                                                       | SEMANA DE LA SALUD Talleres mindfulness educación para el bienestar v/o |   |   |   |   |   |   |   |          |   | X          |   |

|                                                                                                                                                                                                         |                                                         |                                                                                                                                                                                                                  |  |   |   |   |   |  |   |   |   |                 |                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|---|---|---|---|--|---|---|---|-----------------|-------------------|
| <br><b>INDERVALLE</b><br><small>Instituto del Deporte, la Educación Física y la Recreación del Valle del Cauca</small> |                                                         | <b>INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA</b><br><b>NIT: 891.412.134-1</b><br><br><b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>                             |  |   |   |   |   |  |   |   |   | <b>CODIGO</b>   | <b>PR-310-007</b> |
|                                                                                                                                                                                                         |                                                         |                                                                                                                                                                                                                  |  |   |   |   |   |  |   |   |   | <b>VERSION</b>  | <b>5</b>          |
|                                                                                                                                                                                                         |                                                         |                                                                                                                                                                                                                  |  |   |   |   |   |  |   |   |   | <b>APROBADO</b> | <b>28/07/2022</b> |
|                                                                                                                                                                                                         |                                                         | Yoga, manejo de estrés y cansancio extremo- sesión de masajes                                                                                                                                                    |  |   |   |   |   |  |   |   |   |                 |                   |
| 3-<br>DIVERSIDAD E INCLUSION                                                                                                                                                                            | FOMENTO DE LA INCLUSION, LA DIVERSIDAD Y LA EQUIDAD     | Taller manejo de conflictos                                                                                                                                                                                      |  |   |   |   |   |  |   |   |   |                 | X                 |
|                                                                                                                                                                                                         |                                                         | Campaña cultura inclusiva                                                                                                                                                                                        |  |   |   |   |   |  |   |   |   |                 | X                 |
|                                                                                                                                                                                                         |                                                         | Conversatorio trato igualitario y diversidad en entornos laborales                                                                                                                                               |  |   |   |   |   |  |   |   |   |                 | X                 |
|                                                                                                                                                                                                         | PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN            | Difusión de política preventiva de acoso laboral, sexual y de violencia de género                                                                                                                                |  | X |   |   |   |  |   |   |   |                 |                   |
|                                                                                                                                                                                                         |                                                         | Capacitación acoso laboral (normatividad y protocolo interno)                                                                                                                                                    |  |   | X |   |   |  |   |   | X |                 |                   |
| 4-<br>TRANSFORMACIÓN DIGITAL                                                                                                                                                                            | CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR           | Capacitar a los servidores públicos sobre herramientas (wearables) y aplicativos gratuitos de manejo de tareas, gestión de la salud, alimentación y organización del tiempo de trabajo, entre otras herramientas |  |   |   |   |   |  | X |   |   | X               |                   |
|                                                                                                                                                                                                         | ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR                    | Taller uso de las inteligencias artificiales en entornos laborales                                                                                                                                               |  |   |   |   |   |  | X |   |   |                 |                   |
|                                                                                                                                                                                                         | CREACIÓN DE ECOSISTEMAS DIGITALES                       | Implementación de boletín digital con temas de bienestar e interés general de la entidad.                                                                                                                        |  |   |   | X |   |  |   | X |   |                 | X                 |
|                                                                                                                                                                                                         |                                                         | Implementación de herramientas digitales: correos, manejo de nubes de información.                                                                                                                               |  |   | X |   |   |  |   |   | X |                 |                   |
| 5- IDENTIDAD Y VOCACIÓN                                                                                                                                                                                 | FOMENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA Y LA VOCACIÓN POR EL | taller trabajo en equipo - sentido de pertenencia                                                                                                                                                                |  |   |   |   | X |  |   |   |   |                 |                   |
|                                                                                                                                                                                                         |                                                         | Taller o actividad experiencial o                                                                                                                                                                                |  |   |   |   | X |  |   |   | X |                 |                   |



|                                                                                   |                                                                                                                                                                                      |                                                                           |  |  |  |  |  |   |  |  |                 |                   |  |  |   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|---|--|--|-----------------|-------------------|--|--|---|
|  | <b>INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA</b><br><b>NIT: 891.412.134-1</b><br><br><b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b> |                                                                           |  |  |  |  |  |   |  |  | <b>CODIGO</b>   | <b>PR-310-007</b> |  |  |   |
|                                                                                   |                                                                                                                                                                                      |                                                                           |  |  |  |  |  |   |  |  | <b>VERSION</b>  | <b>5</b>          |  |  |   |
|                                                                                   |                                                                                                                                                                                      |                                                                           |  |  |  |  |  |   |  |  | <b>APROBADO</b> | <b>28/07/2022</b> |  |  |   |
|                                                                                   | <b>A Y LA VOCACION POR EL SERVICIO PÚBLICO</b>                                                                                                                                       | Taller o actividad experiencial o vivencial sobre valores institucionales |  |  |  |  |  | X |  |  |                 | X                 |  |  |   |
|                                                                                   |                                                                                                                                                                                      | Novenas navideñas - reforzamiento valores institucionales                 |  |  |  |  |  |   |  |  |                 |                   |  |  | X |

15. CONCLUSIÓN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de INDERVALLE para el 2025 refleja un compromiso genuino con el bienestar de los funcionarios y sus familias. Más allá de cumplir con las normativas legales, este plan representa una oportunidad para fortalecer los lazos dentro de la organización, promoviendo un ambiente de trabajo más humano, inclusivo y motivador.

Los resultados de la encuesta muestran que nuestros colaboradores valoran profundamente los espacios de integración, la promoción de hábitos saludables y el reconocimiento a su esfuerzo y dedicación. Sin embargo, también revelan áreas en las que podemos mejorar, como la promoción de la salud mental, la actualización de herramientas de trabajo y el fortalecimiento del sentido de pertenencia.

Este plan es más que un conjunto de actividades; es una invitación a construir juntos un entorno donde cada persona se sienta valorada, escuchada y motivada a dar lo mejor de sí. Con acciones concretas y un acompañamiento cercano, trabajaremos para que cada uno de nuestros funcionarios encuentre en su lugar de trabajo un espacio de crecimiento personal y profesional, en el que el equilibrio entre la vida laboral y personal sea una realidad.

INDERVALLE no solo quiere ser un buen lugar para trabajar, sino un espacio donde se cultiven sueños, se construyan relaciones significativas y se impulse el bienestar integral de todos.



**NORHA ELENA CÁRDENAS SANDOVAL**  
Subgerente Administrativo Y Financiero



**XILENA RAMÍREZ PALOMEQUE**  
Jefe Oficina Talento Humano

|                                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Elaboró: Juan Pablo Rangel. cargo: Profesional Universitario Grado 04–Oficina de Talento Humano |
| Revisó: Norha Elena Cárdenas Sandoval – Subgerente Administrativa y Financiera.                 |