

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E		 Gobernación del Cauca
	INCENTIVOS		
	TALENTO HUMANO		
FECHA: 2025/01/30	CÓDIGO: A-GAF-GTH-PN-003	VERSIÓN: 02	PÁGINA: 1 de 19

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES DEL CAUCA – INDEPORTES CAUCA

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
VIGENCIA 2026**

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E		 Gobernación del Cauca
	INCENTIVOS		
	TALENTO HUMANO		
FECHA: 2025/01/30	CÓDIGO: A-GAF-GTH-PN-003	VERSIÓN: 02	PÁGINA: 2 de 19

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Fundamentación y Justificación

Con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el programa de Bienestar social e Incentivos laborales para los trabajadores del INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES - INDEPORTES CAUCA, bajo el entendido ante todo como la búsqueda de la calidad de vida en general, exaltando así la labor de los colaboradores, un sentido de pertenencia y motivación.

El bienestar de la persona consiste en un equilibrio espiritual, físico, mental y de relaciones positivas con su entorno ecológico, social y laboral por lo tanto la política de Bienestar Social debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto de la empresa como del trabajador dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los trabajadores en la implementación de los planes, programas y proyectos.

Por otra parte, la importancia de la regulación de incentivos surge desde el ámbito constitucional, donde la Carta Magna de 1991 en el artículo 57, considera su reconocimiento y designa en el legislador el establecimiento de estímulos o medios para su obtención por parte de los trabajadores, pues a tenor literal, la norma reza:

“La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas”

En virtud de lo anterior, el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos laborales, se elaboró a partir de un diagnóstico de expectativas para el Bienestar Social y los Incentivos laborales, por medio de la encuesta se recolectó información relevante que permitió reafirmar la satisfacción la aceptación de diversas actividades y programas que se han venido implementando, de la misma manera se actualizó y modificó las acciones a implementar en el Plan de Bienestar Social e Incentivos Laborales.

1.2. Marco Conceptual

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.”.*

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.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		 Gobernación del Cauca
	TALENTO HUMANO		
FECHA: 2025/01/30	CÓDIGO: A-GAF-GTH-PN-003	VERSIÓN: 02	PÁGINA: 3 de 19

Bienestar: Siguiendo los 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.

Bienestar laboral: Es un proceso permanente orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Personal de la Empresa, en el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad e identificación con el servicio que ofrece a sus empleados.

Estímulos e incentivos: Son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los empleados para alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

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.

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.

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.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E		 Gobernación del Cauca
	INCENTIVOS		
	TALENTO HUMANO		
FECHA: 2025/01/30	CÓDIGO: A-GAF-GTH-PN-003	VERSIÓN: 02	PÁGINA: 4 de 19

1.3. Marco Legal

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector privado son:

NORMA	DESCRIPCIÓN
Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36.	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 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 1811 de 2016	Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.
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 privadas y se dictan otras disposiciones.
Ley 1857 de 2017	Por medio de la cual se modifica la ley y 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998	“Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado”.
Ley 2088 de 2021	La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.
Ley 2191 de 2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.
Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado	Establece el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
Decreto 1083 de 2015, título 10, sistema 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.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E		 Gobernación del Cauca
	INCENTIVOS		
	TALENTO HUMANO		
FECHA: 2025/01/30	CÓDIGO: A-GAF-GTH-PN-003	VERSIÓN: 02	PÁGINA: 5 de 19

1.4. Objetivos del Plan de Bienestar Social e Incentivos

1.4.1. Objetivo General

Estructurar condiciones orientados al mejoramiento de la calidad de vida laboral y humana de los trabajadores y sus familias, estimulando la eficiencia, la creatividad, mérito en el ejercicio de la misión del Instituto y su efectiva participación con el fin de generar un clima organizacional que contribuya a la productividad, niveles de satisfacción, sentido de pertenencia, innovación y logro de valores Institucionales.

1.4.2. Objetivos Específicos

- ✓ Generar un clima organizacional que manifieste en los trabajadores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, reflejado en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción.
- ✓ Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los trabajadores de la Entidad, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- ✓ Programar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva entre trabajadores y otras dependencias.
- ✓ Brindar herramientas a los trabajadores para una adecuada y provechosa utilización del tiempo libre.
- ✓ Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, la construcción de un equilibrio de vida, incluyendo aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales de los empleados y su grupo familiar.
- ✓ Fortalecer el manejo integral de los procedimientos de administración de la gestión del personal en función del desempeño eficiente y eficaz de los trabajadores de la Empresa en búsqueda de una mayor y mejor gestión.
- ✓ Recompensar el desempeño exitoso de los trabajadores y de los equipos de trabajo, con el fin de motivar la elevación los indicadores de gestión empresarial.
- ✓ Propiciar el desarrollo del potencial profesional y humano de los trabajadores, incrementando la satisfacción laboral, generando actitudes favorables frente a la prestación del servicio y propendiendo por el mejoramiento continuo de la empresa a través de resultados con calidad, para el cabal cumplimiento de la misión Institucional.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		 Gobernación del Cauca
	TALENTO HUMANO		
FECHA: 2025/01/30	CÓDIGO: A-GAF-GTH-PN-003	VERSIÓN: 02	PÁGINA: 6 de 19

- ✓ Fomentar y consolidar una cultura de gestión gerencial encaminada al logro de la competitividad y sostenibilidad de la Empresa a través del mejoramiento continuo de la calidad en sus procesos.
- ✓ Estimular a través de los incentivos, la participación de los trabajadores que integren grupos de interés para la empresa, tal como el Copasst, Comité de Convivencia Laboral y Brigada de emergencia, por asumir actividades adicionales a las labores contratadas.

2. RESPONSABLES

Dentro de las funciones a cargo de la Subgerencia Administrativa y Financiera / Talento Humano establecidas en el Manual de Funciones, se encuentra el ejecutar y coordinar todas las actividades y acciones de Bienestar Social e incentivos laborales, razón por la cual la responsabilidad de la ejecución del presente plan recae sobre la Jefatura de dicha Unidad de Apoyo.

3. DIAGNOSTICO

El diagnóstico para el Plan de Bienestar e Incentivos 2026 se realizó con base en la aplicación de la encuesta “PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS- 2026” la cual fue aplicada a 9 funcionarios de planta del Instituto Departamental De Deportes y Recreación Del Cauca INDEPORTES CAUCA.

ENCUESTA DE NECESIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2026.

9 respuestas

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

Área de protección y servicios sociales:

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

Área de calidad de vida laboral:

- Programas pres pensionados
- Programa de cultura Organizacional

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E		
	INCENTIVOS		
	TALENTO HUMANO		
FECHA: 2025/01/30	CÓDIGO: A-GAF-GTH-PN-003	VERSIÓN: 02	PÁGINA: 7 de 19

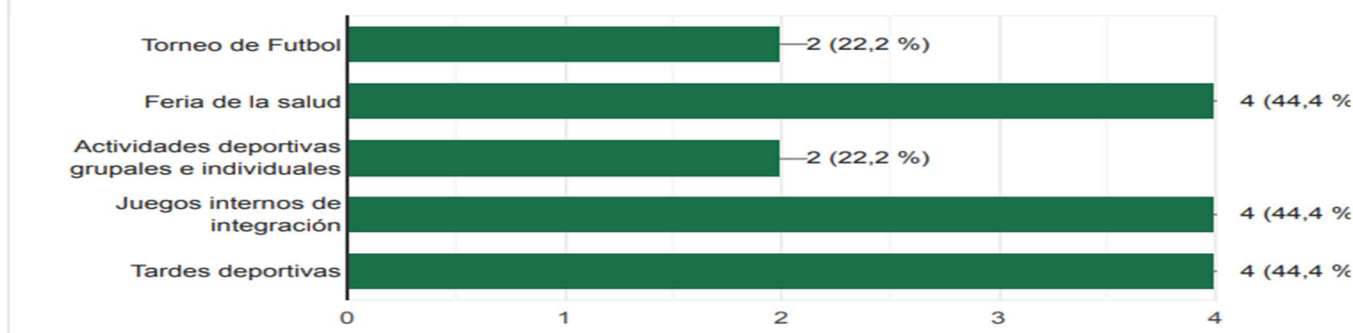
- Día del Servidor Publico
- Área de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Programa de incentivos

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

ACTIVIDAD DEPORTIVA

Seleccione la opción de su preferencia.

9 respuestas



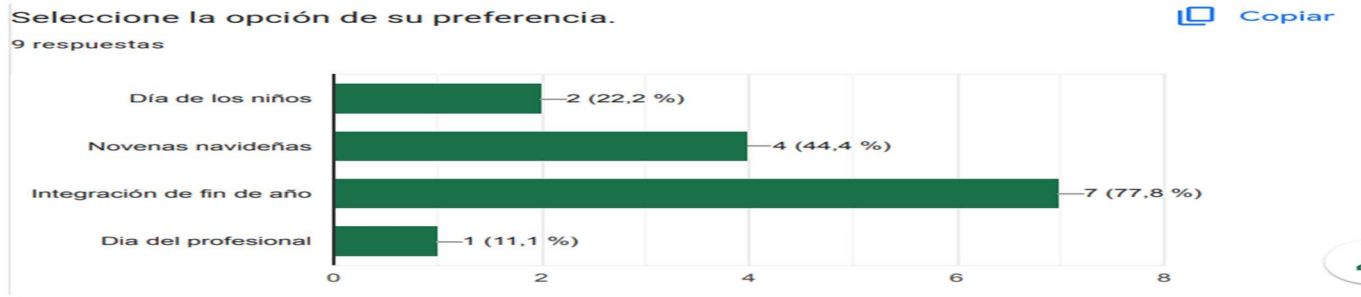
La gráfica muestra los resultados de una encuesta sobre las actividades deportivas preferidas de un grupo de personas las opciones con mayor aceptación fueron la feria de la salud, los juegos internos de integración y las tardes deportivas, cada una con el 44,4 % de preferencia, lo que refleja el interés de los funcionarios por espacios que promuevan la salud, la convivencia, la recreación y el fortalecimiento del clima laboral. Estas actividades permiten la participación amplia, reducen el estrés y fomentan el trabajo en equipo.

Por otro lado, el torneo de fútbol y las actividades deportivas grupales e individuales obtuvieron un 22,2 %, lo que indica que, aunque son valoradas, no representan la principal preferencia del grupo en general. Esto puede deberse a que este tipo de actividades suelen ser más competitivas o demandantes físicamente, lo que limita la participación de todos los funcionarios.

En conclusión, la encuesta muestra que la población encuestada prioriza actividades deportivas inclusivas, recreativas y de bienestar, por lo que se recomienda enfocar la planificación institucional en este tipo de iniciativas, complementándolas con opciones deportivas competitivas para quienes manifiestan ese interés.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E		 Gobernación del Cauca
	INCENTIVOS		
	TALENTO HUMANO		
FECHA: 2025/01/30	CÓDIGO: A-GAF-GTH-PN-003	VERSIÓN: 02	PÁGINA: 8 de 19

ACTIVIDADES RECREATIVAS



La gráfica muestra los resultados de una encuesta sobre las actividades recreativas preferidas de un grupo de personas. La Integración de fin de año es la actividad con mayor aceptación, al ser seleccionada por 7 personas, lo que corresponde al 77,8 % de los encuestados. Este resultado indica que la mayoría del grupo valora espacios de encuentro colectivo que fortalezcan las relaciones interpersonales y el sentido de pertenencia institucional.

En segundo lugar, se encuentran las Novenas navideñas, con 4 personas (44,4 %), lo que refleja un interés significativo por actividades tradicionales y culturales que promueven la unión y el trabajo en equipo durante la temporada decembrina.

El Día de los niños fue elegido por 2 personas (22,2 %), mostrando una preferencia moderada, posiblemente asociada a actividades de carácter familiar y comunitario, aunque no prioritaria frente a otras opciones.

Finalmente, el Día del profesional obtuvo la menor preferencia, con 1 persona (11,1 %), lo que sugiere que este tipo de actividades de reconocimiento individual no resulta tan atractiva para el grupo como aquellas enfocadas en la integración social.

En conclusión, el análisis general evidencia que los encuestados prefieren mayoritariamente actividades recreativas colectivas e integradoras, por lo que se recomienda priorizar la integración de fin de año y complementar con novenas navideñas, ya que concentran los mayores porcentajes de aceptación y favorecen el bienestar y la cohesión grupal.

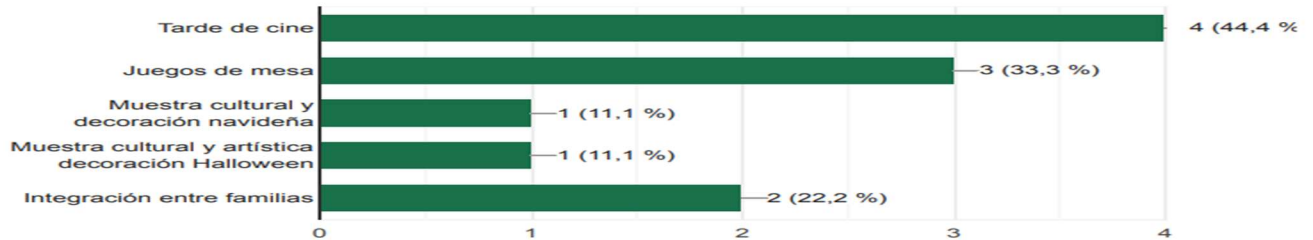
ARTÍSTICO CULTURALES

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E		
	INCENTIVOS		
	TALENTO HUMANO		
FECHA: 2025/01/30	CÓDIGO: A-GAF-GTH-PN-003	VERSIÓN: 02	PÁGINA: 9 de 19

Seleccione la opción de su preferencia.

 Copiar

9 respuestas



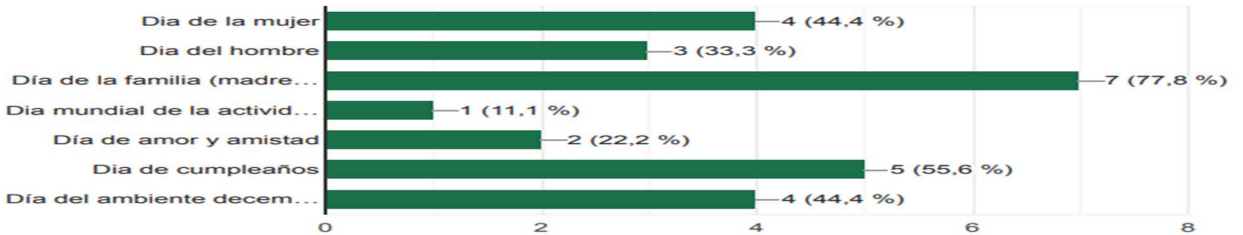
La gráfica muestra los resultados de una encuesta sobre las actividades artísticas y culturales preferidas de un grupo de personas. La tarde de cine es la opción más destacada con 44,4 %, seguida de los juegos de mesa con 33,3 %, lo que evidencia que el 77,7 % de las respuestas se orienta hacia actividades dinámicas y de fácil participación.

La integración entre familias alcanza un 22,2 %, reflejando un interés moderado en actividades de fortalecimiento social. Finalmente, las muestras culturales temáticas (Navidad y Halloween) presentan una menor preferencia, con 11,1 % cada una, lo que indica que son más adecuadas como actividades complementarias en fechas específicas.

En general, los resultados sugieren priorizar actividades recreativas, sin dejar de lado propuestas culturales y de integración social.

CELEBRACIÓN DE FECHAS ESPECIALES

9 respuestas



Los resultados muestran que las fechas relacionadas con la familia y el reconocimiento personal son las más importantes para los funcionarios. El Día de la Familia, Madre y Padre fue señalado por 77,8% de los encuestados, mientras que los cumpleaños fueron valorados por 55,6%, lo que indica que estas fechas generan

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		 Gobernación del Cauca
	TALENTO HUMANO		
FECHA: 2025/01/30	CÓDIGO: A-GAF-GTH-PN-003	VERSIÓN: 02	PÁGINA: 10 de 19

mayor interés y favorecen la integración y el fortalecimiento de los vínculos personales.

En un nivel intermedio de aceptación se encuentran el Día de la Mujer y las actividades de ambiente decembrino, ambas con 44,4%, y el Día del Hombre con 33,3%. Estas fechas son relevantes para algunos funcionarios, pero no tienen el mismo impacto que las relacionadas con la familia o el reconocimiento individual.

Por otro lado, las fechas con menor aceptación incluyen el Día de Amor y Amistad con 22,2%, y el Día Mundial de la Actividad Física con apenas 11,1%, lo que evidencia que no son prioritarias para la mayoría de los funcionarios, posiblemente por menor difusión o percepción de relevancia.

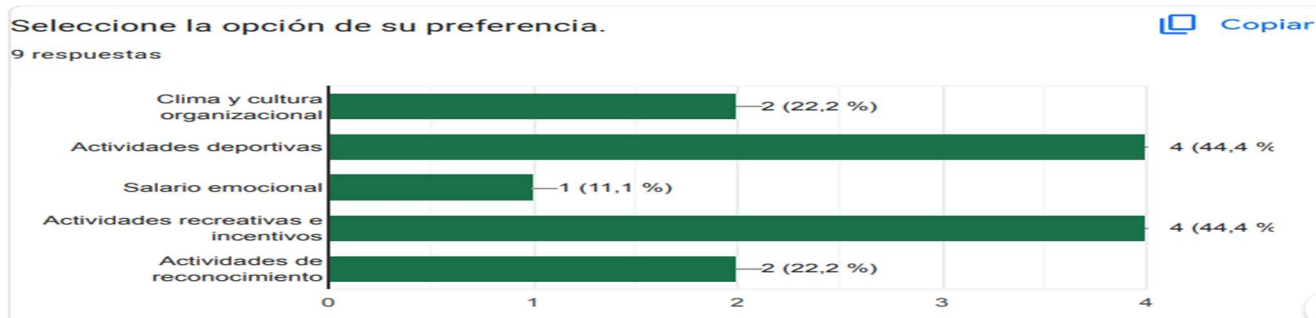
la encuesta indica que los funcionarios de Indeportes Cauca valoran principalmente actividades que promuevan la integración familiar, la convivencia y el reconocimiento individual, mientras que las celebraciones temáticas o internacionales requieren mayor promoción o estrategias más atractivas para generar interés y participación. Estos resultados permiten priorizar las fechas que más impactan positivamente en el bienestar y la motivación del personal.

PREPARACIÓN PRE PENSIONADOS

Las actividades de preparación para pre-pensionados consistirán en charlas informativas sobre el trámite pensional. Estas charlas son fundamentales, ya que explican cómo llevar a cabo correctamente el proceso de pensión y buscan preparar a los funcionarios para afrontar los diferentes cambios que surgen con el retiro laboral. Se abordarán aspectos de la dimensión física, psicológica, social, familiar y económica, promoviendo actividades que fortalezcan su proyecto de vida y faciliten una transición más consciente y planificada hacia la etapa de retiro.

CLIMA y CULTURA ORGANIZACIONAL

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	TALENTO HUMANO		
FECHA: 2025/01/30	CÓDIGO: A-GAF-GTH-PN-003	VERSIÓN: 02	PÁGINA: 11 de 19



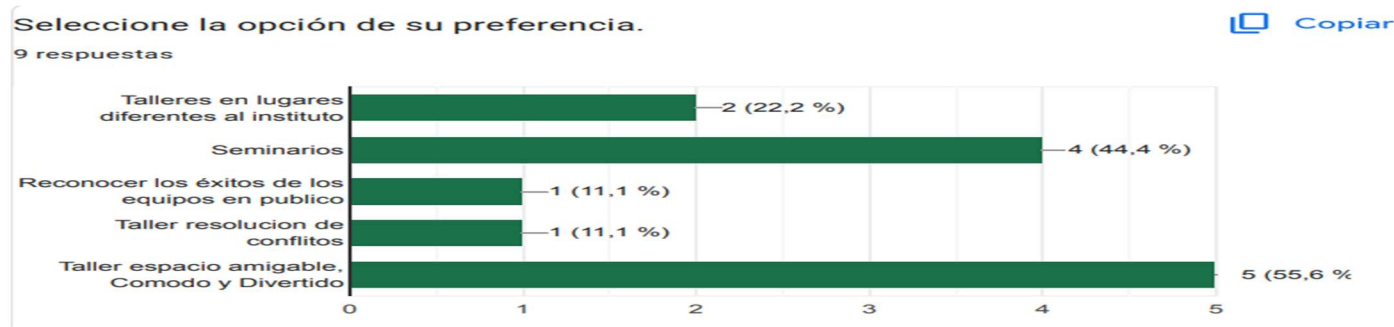
El 44,4 % de los encuestados manifestó mayor preferencia por las actividades deportivas, evidenciando que casi la mitad del personal valora este tipo de espacios como una estrategia clave para el bienestar físico, la integración y la reducción del estrés laboral. De igual manera, el 44,4 % señaló las actividades recreativas e incentivos como una de sus principales preferencias, lo que refleja la importancia de estas acciones para la motivación y el fortalecimiento del sentido de pertenencia institucional.

En un nivel intermedio se encuentran el clima y la cultura organizacional y las actividades de reconocimiento, cada una con un 22,2 % de preferencia. Estos resultados indican que, aunque no son las opciones más seleccionadas, siguen siendo aspectos relevantes para una parte significativa de los funcionarios, especialmente en lo relacionado con el ambiente laboral y la valoración del desempeño.

Por último, el salario emocional obtuvo el porcentaje más bajo, con un 11,1 %, lo que sugiere una menor percepción de impacto o un posible desconocimiento de sus beneficios frente a otras estrategias del plan.

En conclusión, el análisis porcentual evidencia que las actividades con mayor acogida son las deportivas y recreativas, mientras que las demás requieren un mayor fortalecimiento y difusión para lograr una participación más equilibrada. Esto representa una oportunidad para que Indeportes Cauca ajuste y refuerce su Plan de Bienestar Social, promoviendo una mayor participación de los funcionarios en todas las actividades a lo largo del año.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		 Gobernación del Cauca
	TALENTO HUMANO		
FECHA: 2025/01/30	CÓDIGO: A-GAF-GTH-PN-003	VERSIÓN: 02	PÁGINA: 12 de 19



Se puede observar que la actividad que 55,6 % de los encuestados prefiere que estas actividades se desarrollen mediante talleres en espacios amigables, cómodos y divertidos, lo que resalta la importancia de ambientes dinámicos para fortalecer la integración. El 44,4 % se inclina por la realización de seminarios, destacando el valor de los espacios formativos.

Por su parte, el 22,2 % considera importante realizar talleres en lugares diferentes al instituto, mientras que el 11,1 % resalta el reconocimiento público de los logros y otro 11,1 % los talleres de resolución de conflictos.

Esto indican que estas actividades son valoradas por los funcionarios y se consideran relevantes para ser implementadas de manera continua cada año, contribuyendo al fortalecimiento del clima laboral y al desempeño institucional.

CALIDAD DE VIDA LABORAL

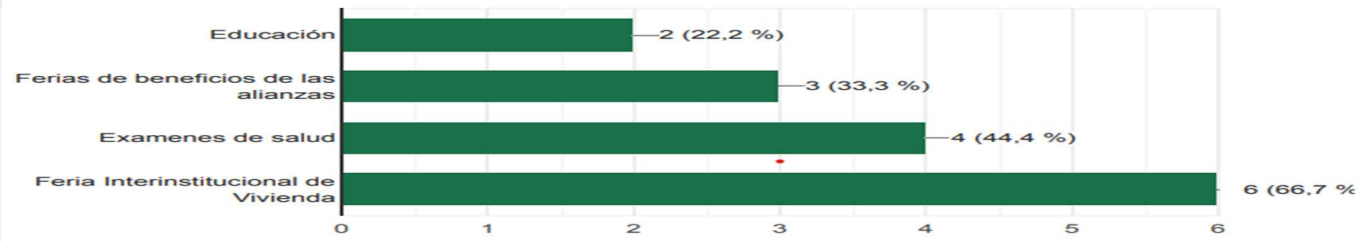
Se puede observar que la mayoría de los participantes consideran importante medir el clima laboral en la institución, ya que esto permite conocer las necesidades y expectativas de los empleados y así tomar medidas para mejorar su bienestar en el lugar de trabajo. Sin embargo, los participantes consideran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

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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		 Gobernación del Cauca
	TALENTO HUMANO		
FECHA: 2025/01/30	CÓDIGO: A-GAF-GTH-PN-003	VERSIÓN: 02	PÁGINA: 13 de 19

Seleccione la opción de su preferencia.

9 respuestas



los resultados evidencian una alta aceptación de las actividades de bienestar realizadas por el Instituto y de las alianzas con otras entidades, al considerarse que impactan positivamente el bienestar laboral y la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias.

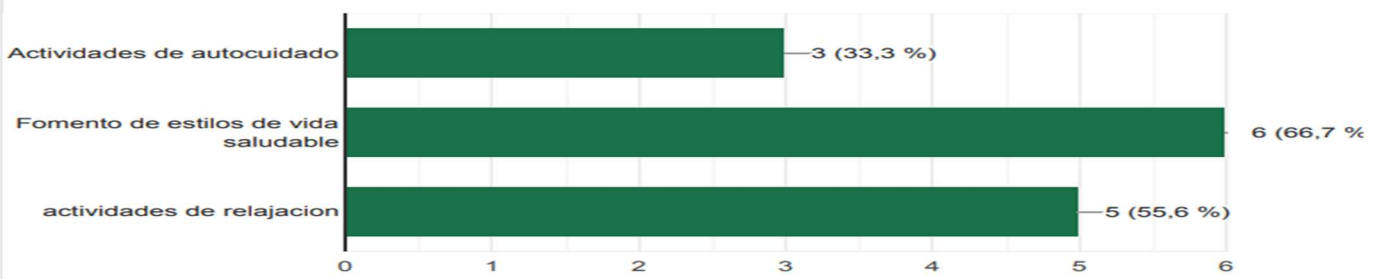
La Feria Interinstitucional de Vivienda fue la opción más valorada con un 66,7 %, lo que refleja el interés del personal en beneficios que aporten a su estabilidad y bienestar familiar. Le siguen los exámenes de salud con un 44,4 %, destacando la importancia del cuidado preventivo. Las ferias de beneficios de las alianzas alcanzaron un 33,3 %, mientras que la educación obtuvo un 22,2 %.

En conclusión, los resultados confirman que las actividades de bienestar y las alianzas estratégicas sí contribuyen al mejoramiento del bienestar laboral, fortaleciendo la motivación y la calidad de vida de los colaboradores y sus familias.

ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

Seleccione la opción de su preferencia.

9 respuestas



Los resultados muestran que el 66,7 % de los encuestados identifica el fomento de estilos de vida saludable como el principal aporte de estas actividades, lo que indica

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		 Gobernación del Cauca
	TALENTO HUMANO		
FECHA: 2025/01/30	CÓDIGO: A-GAF-GTH-PN-003	VERSIÓN: 02	PÁGINA: 14 de 19

un impacto significativo en la adopción de hábitos saludables. Asimismo, el 55,6 % reconoce la importancia de las actividades de relajación, destacando su contribución al bienestar físico y mental. Por su parte, el 33,3 % resalta las actividades de autocuidado, lo cual, aunque en menor proporción, confirma su relevancia dentro de la estrategia institucional.

En conclusión, los resultados reflejan que las acciones implementadas por Indeportes Cauca son valoradas positivamente y generan conciencia en los funcionarios, por lo que se recomienda dar continuidad y fortalecer estas iniciativas para promover integralmente la salud y el bienestar laboral.

4. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa de bienestar social todos los empleados de INDEPORTES CAUCA, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998. Sin embargo, debe tenerse presente que, dentro de los programas de bienestar, algunos incentivos no tienen como destinatarios a todos los empleados. En los programas de incentivos pecuniarios y no pecuniarios serán beneficiarios los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción incluyendo a sus familias en concordancia con lo dispuesto en Decreto Ley 1567 de 2018.

5. CONTENIDO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Para promover un clima organizacional al trabajador y propiciar condiciones en el ambiente de trabajo favorables a la innovación, creatividad y participación, mediate estrategias que contribuyan al desarrollo de su potencial frente al cumplimiento de la misión y visión empresarial.

Las áreas de intervención que se plantean en el plan de Bienestar Social reúnen conceptos de integralidad, participación, innovación y un adecuado uso de los recursos asignados, para el cumplimiento de los objetivos generales y específicos del presente Plan para la VIGENCIA 2026, que se vean reflejados en la eficiencia y eficacia del trabajador, tanto al interior de la Empresa como hacia la comunidad en general.

5.1. EDUCACIÓN

5.1.1. Programa Servimos DAFP

A través de la iniciativa del Departamento de la Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación. En el marco del trabajo en conjunto,

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E		 Gobernación del Cauca
	INCENTIVOS		
	TALENTO HUMANO		
FECHA: 2025/01/30	CÓDIGO: A-GAF-GTH-PN-003	VERSIÓN: 02	PÁGINA: 15 de 19

entre las entidades, el programa servimos ha consolidado las siguientes alianzas que forman parte de esta estrategia: Educación, Cultura y medio ambiente, Salud y Bienestar, Seguros, Turismo y Recreación y Veteranos. La información se puede consultar en la página: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/programa-servimos>

5.2. RECREACIÓN Y DEPORTE

5.2.1. Estilo de vida saludable

Motivar en los trabajadores la cultura de autocuidado, teniendo en cuenta que se replique no solo a su entorno laboral sino también en sus familias, abarcando hábitos alimenticios, ejercicio físico, abstinencia al tabaquismo y consumo moderado de alcohol, que les permita desarrollar al máximo sus potencialidades para el bien de su salud y la de su familia.

5.2.2. Práctica de actividades deportivas

Promover la práctica del deporte y la recreación, como medio de integración y conservación de la salud física y mental de los trabajadores, realizando actividades con convenios entre entidades públicas o privadas que ofrezcan escenarios deportivos y/o recreativos, así mismo la obtención de precios especiales para promover su asistencia.

En virtud de lo anterior, se destinará la implementación de horas deportivas, que consta de dos (2) horas a la semana para la asistencia a prácticas deportivas de clases grupales en las instalaciones de la Empresa, fútbol y entrenamiento en gimnasio. Esto se realizará a través de un formato que disponga la Subgerencia Administrativa y Financiera / Talento Humano para tal fin.

5.2.3. Torneo Deportivo interno

Los torneos empresariales son una herramienta para promover la actividad física, el trabajo en equipo y la sana competencia entre los empleados, mejorando así su salud física y mental, además de fortalecer los lazos laborales.

El Instituto a través de este tipo de competencias pretende realizar con el fin de incluir diferentes disciplinas deportivas como: fútbol sala, baloncesto mixto, sapo mixto, las cuales se llevará a cabo en una jornada de un día, cuya competencia será por procesos y se premiará al ganador.

5.3. INTEGRACIÓN Y CONVIVENCIA (DÍAS ESPECIALES)

5.3.1. Días Cortos

Con el fin de propiciar la integración y convivencia en las familias de los trabajadores, se trabajará de manera continua la jornada laboral, la cual será de 7:30 a.m. a 1:30 pm para los siguientes días:

- Día de los niños, 31 de octubre de 2026
- Día de las Velitas, 7 de diciembre de 2026

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E		 Gobernación del Cauca
	INCENTIVOS		
	TALENTO HUMANO		
FECHA: 2025/01/30	CÓDIGO: A-GAF-GTH-PN-003	VERSIÓN: 02	PÁGINA: 16 de 19

- Navidad, 24 de diciembre de 2026

5.3.2. Día libre de cumpleaños

Se podrá utilizar un día laboral para la celebración del cumpleaños en familia en los treinta (30) días hábiles siguientes de la fecha de cumpleaños, el cual se solicitará a la Subgerencia Administrativa y Financiera / Talento Humano.

5.3.3. Día de la Mujer

Exaltar las función social y laboral de la mujer, sensibilizando a los trabajadores sobre la igualdad de género, su participación y empoderamiento en todos los ámbitos de la sociedad, realizando una actividad de homenaje a las mujeres que hacen parte de la Empresa.

5.3.4. Fortalecimiento de vínculos de amistad

Con el objetivo de mejorar la interacción social entre los colaboradores y fortalecer la fraternidad y armonía en el ambiente laboral, se lleva a cabo una jornada de integración y reconocimiento a la amistad.

5.3.5. Día del niño

Generar en los colaboradores y sus hijos, menores de 12 años, espacios de esparcimiento e integración familiar, que contribuirán a aumentar el sentido de pertenecía con la empresa, realizando una actividad en el instituto donde participen los hijos de los colaboradores de INDEPORTES

5.3.6. Cierre de año empresarial

Culminar el cierre de la vigencia exaltando la labor de los colaboradores de la Empresa, por el esfuerzo y dedicación que demostraron a lo largo del año a través del cumplimiento de las metas y objetivos planeados, a través de una actividad de integración.

5.4. PROGRAMAS ARTÍSTICOS Y CULTURALES

5.4.1. Expresiones artísticas

Se pretende generar espacios de esparcimiento a los trabajadores, para la asistencia a eventos con participación de grupos de expresión artística, museos, teatro y expresiones culturales a través de publicación oferta de actividades artísticas y/o culturales y la socialización de eventos de interés colectivo de carácter artístico cultural a los servidores.

Además, INDEPORTES generará un espacio a fin de realizar una tarde de cine a todos los colaboradores de la Entidad

5.5. PROGRAMAS DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

Este componente del Plan de Bienestar Social se encuentra debidamente ligado a la ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), no obstante, se incluye con el fin de lograr una articulación en los planes. Para el Instituto es

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		 Gobernación del Cauca
	TALENTO HUMANO		
FECHA: 2025/01/30	CÓDIGO: A-GAF-GTH-PN-003	VERSIÓN: 02	PÁGINA: 17 de 19

de suma importancia proteger y mantener la salud física, mental y social de sus trabajadores, en los puestos de trabajo y en la organización en general,

5.5.1. Capacitaciones en Salud

Empresa coordinará con la ARL, entidades privadas, la Caja de Compensación Familiar del Cauca (Comfacauca) y las diferentes EPS la ejecución de las actividades de capacitación en promoción y prevención de la salud, tales como vacunación, tamizaje, riesgo cardiovascular, agudeza visual mediante jornadas y/o actividades de vacunación, riesgo cardiovascular, agudeza visual y todas aquellas que, en convenios con las ARL, EPS, IPS, Caja de Compensación o entes privados o públicos y demás organismos de salud puedan gestionarse.

5.6. CALIDAD DE VIDA

La calidad de vida se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones endógenas y exógenas en el ámbito de socialización de la persona, que contribuyan a enriquecer, madurar y potencializar sus cualidades.

5.6.1. Preparación para la Jubilación

El objetivo del Seminario es velar por el bienestar de las personas que se encuentran pronto a culminar su proceso laboral, según lo establecido en el artículo 262 de la ley 100 de 1993 y el artículo 75 del Decreto Ley 1227 de 2005, creando un espacio de adaptación frente a nuevos comienzos como contextos sociales, nuevos proyectos de vida permitiendo seguir ocupando el ocio con actitudes y comportamientos positivos, buscando minimizar factores negativos, en el proceso de jubilación donde los colaboradores sigan emprendiendo procesos de una manera armónica y eficaz a la culminación de su actividad laboral.

5.6.2. Talleres de clima laboral

mediante estos talleres se tiene como objetivo desarrollar y reforzar las competencias de los colaboradores en comunicación asertiva y trabajo en equipo, promoviendo relaciones laborales positivas y un ambiente de trabajo colaborativo. Estas acciones permitirán optimizar el desempeño y fortalecer los procesos y subprocesos internos de la empresa.

5.6.3. Gestión de beneficios institucionales complementarios

El empleador en búsqueda de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y de sus familias, a través de la suscripción colectiva a su núcleo familiar, a través del acceso a tarifas especiales en servicios médicos, recreación, turismo, entre otros que contribuya con el bienestar familiar.

5.6.4. Día del funcionario público

A través de estos talleres se pretende otorgar a los funcionarios un día al año para celebrar.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E		 Gobernación del Cauca
	INCENTIVOS		
	TALENTO HUMANO		
FECHA: 2025/01/30	CÓDIGO: A-GAF-GTH-PN-003	VERSIÓN: 02	PÁGINA: 18 de 19

2. CONTENIDO DEL PLAN DE INCENTIVOS

2.1. Colaboradores destacados por sus valores

La Subgerencia Administrativa y Financiera / Talento Humano hará una votación semestral, a través de los medios tecnológicos que disponga el Instituto, con el fin otorgar un reconocimiento al trabajador para exaltar los valores del Instituto los cuales se encuentran adoptados en el Código de Integridad y Convivencia, tales como la honestidad, respeto, diligencia, justicia, amabilidad, austeridad.

La persona que obtenga la mayor cantidad de votos se realizará un reconocimiento de un (1) día hábil, el cual podrá disfrutar dentro del mes siguiente.

2.2. Trabajador destacado por su compromiso Institucional

La Subgerencia Administrativa y Financiera / Talento Humano hará una votación anual, a través de los medios tecnológicos que disponga la Empresa, con el fin otorgar un reconocimiento en el evento de cierre empresarial al trabajador que sobresalga por labor, cumplimiento de metas y valores de la entidad, teniendo la voluntad de ejercer un esfuerzo extra en beneficio del Instituto y, en definitiva desear seguir siendo integrante de la misma demostrándolo con su accionar.

2.3. Trabajador destacado por su integralidad como jefe o líder responsable de cada uno de los procesos

La Unidad Administrativa de Apoyo al Personal hará una votación anual, a través de los medios tecnológicos que disponga la Empresa, con el fin otorgar un reconocimiento en el evento de cierre empresarial al trabajador que ejecute acciones de confianza y manejo que sobresalga por labor, cumplimiento de metas y valores empresariales, teniendo la voluntad de ejercer un esfuerzo extra en beneficio de la Empresa y, en definitiva desear seguir siendo integrante de la misma demostrándolo con su accionar.

2.4. Medio día de profesión

Según su profesión cada trabajador podrá utilizar un (1) día como reconocimiento por la labor profesional ejecutada en la Empresa, el cual podrá ser utilizado en los treinta (30) días hábiles siguientes.

2.4.1. Medio día por uso de bicicleta

Los trabajadores de INDEPORTES recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que acrediten en la Subgerencia Administrativa y Financiera / Talento Humano haber llegado a trabajar en bicicleta.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E		 Gobernación del Cauca
	INCENTIVOS		
	TALENTO HUMANO		
FECHA: 2025/01/30	CÓDIGO: A-GAF-GTH-PN-003	VERSIÓN: 02	PÁGINA: 19 de 19

ANEXO: Cronograma plan de Bienestar social 2026.

CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2026 INDEPORTES CAUCA												
FECHA VIGENCIA 2026/ 01/01												
ITEM	ACTIVIDADES	DESCRIPCION	PARTICIPANTES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP
PROGRAMA DE EDUCACION PARA EL TRABAJO												
1	EDUCACION	Programa Servimos. El Departamento de la Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación	COLABORADORES DE INDEPORTES CAUCA									
2	PROGRAMAS DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	Realiza una jornada de servicio con instituciones que ofrecen servicio de salud, educación y recreación	Funcionarios de INDEPORTES CAUCA									
3	ACTIVIDADES DEPORTIVAS	Propósito de este programa es saludable. Motivar en los trabajadores la cultura de autocuidado, teniendo en cuenta que se repite no solo a su entorno laboral sino también en sus familias, abarcando hábitos alimenticios, ejercicio físico, abstinencia al tabaquismo y consumo moderado de alcohol. Práctica de actividades deportivas. El Instituto ofrece deportivas, que consta de dos (2) horas a la semana para la asistencia a prácticas deportivas de clases grupales en las instalaciones de la Empresa, Fútbol y entrenamiento en gimnasio.	COLABORADORES DE INDEPORTES CAUCA									
4	CODIGO DE INTEGRIDAD	Realizar actividades pedagógicas de fortalecimiento de los valores en la institución	COLABORADORES DE INDEPORTES CAUCA									
	DÍAS CORTOS	Con fin de propiciar la integración y convivencia en las familias de los trabajadores, se trabajará de manera continua la jornada laboral, la cual será de 7:30 a.m. a 1:30 p.m.	COLABORADORES DE INDEPORTES CAUCA									
	DÍA LIBRE DE CUMPLEAÑOS	Se podrá utilizar un día laboral para la celebración del cumpleaños en familia en los treinta (30) días hábiles siguientes de la fecha de cumpleaños	Funcionarios de INDEPORTES CAUCA									
	DÍA DE LA MUJER	Exaltar las función social y laboral de la mujer, sensibilizando a los trabajadores sobre la igualdad de género, su participación y empoderamiento en todos los ámbitos de la sociedad	COLABORADORES DE INDEPORTES CAUCA									
	DÍA DE LA MADRE Y DEL PADRE	Se exalta la labor a quienes, además de su compromiso laboral, desempeñan con amor el rol de madres y padres	COLABORADORES DE INDEPORTES CAUCA									
	FORTALECIENDO VÍNCULOS DE AMISTAD	Mejorar la interacción social entre los colaboradores y fortalecer la fraternidad y armonía en el ambiente laboral.	COLABORADORES DE INDEPORTES CAUCA									
	DÍA DEL NIÑO	Generar un espacio de esparcimiento e integración familiar, que contribuirán a aumentar el sentido de pertenencia con la empresa, realizando una actividad en el Instituto donde participen los hijos de los colaboradores de INDEPORTES CAUCA.	COLABORADORES DE INDEPORTES CAUCA									
	CIERRE DE AÑO EMPRESARIAL	Culminar el cierre de la vigencia exaltando la labor de los colaboradores de la Empresa, por el esfuerzo y dedicación que demostraron a lo largo del año a través del cumplimiento de las metas y objetivos planteados, a través de una actividad de integración	COLABORADORES DE INDEPORTES CAUCA									
8	DÍA DEL FUNCIONARIO PÚBLICO	Otorgar a los funcionarios un día al año para celebrar	Funcionarios de INDEPORTES CAUCA									
9	RECONOCIMIENTO POR BUEN DESEMPEÑO	Se propone incentivar al funcionario que se califique por buen desempeño y participación en las diferentes actividades, capacitaciones y demás actuaciones de la entidad.	COLABORADORES DE INDEPORTES CAUCA									
6	PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN	Acompañamiento por medio de asesorías	Funcionarios de INDEPORTES CAUCA									
7	TALLERES DE CLIMA LABORAL	Realizar una jornada extralaboral para fortalecer el clima laboral entre los servidores públicos del Instituto: almuerzo - capacitación	COLABORADORES DE INDEPORTES CAUCA									
6	EXPRESIONES ARTÍSTICAS	Realizar una tarde de cine con todos los colaboradores de la Entidad	COLABORADORES DE INDEPORTES CAUCA									
6	DÍA DE LA PROFESIÓN	Según su profesión cada trabajador podrá utilizar un (1) día como reconocimiento por la labor profesional ejecutada en la Empresa, el cual podrá ser utilizado en los treinta (30) días hábiles siguientes.	Funcionarios de INDEPORTES CAUCA									
7	MEDIO DÍA POR USO DE BICICLETA	Los trabajadores de INDEPORTES recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que acrediten en la Subgerencia Administrativa y Financiera / Talento Humano haber llegado a trabajar en bicicleta	Funcionarios de INDEPORTES CAUCA									

ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ	
Juliana Andrea Arce H. Contratista Apoyo Talento Humano		Giovanni Muñoz Rodríguez Subgerente Administrativa y Financiera		Comité Institucional de Gestión y Desempeño ACTA 01 - 2026	
Fecha:	2026/01/26	Fecha:	2026/01/26	Fecha:	2026/01/26