

 <b>Indeportes CAUCA</b>	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL</b>		 <b>Gobernación del Cauca</b>
	<b>TALENTO HUMANO</b>		
<b>FECHA: 2024/07/27</b>	<b>CÓDIGO: A-GAF-GTH- PN- 003</b>	<b>VERSIÓN: 02</b>	<b>PÁGINA: 1 de 23</b>

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

**VIGENCIA  
 2024**

MEA  
 MC  
 GA

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL</b>		 <b>Gobernación del Cauca</b>
	<b>TALENTO HUMANO</b>		
<b>FECHA:</b> 2024/07/27	<b>CÓDIGO:</b> A-GAF-GTH- PN- 003	<b>VERSIÓN:</b> 02	<b>PÁGINA:</b> 2 de 23

## Contenido

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. OBJETIVOS .....	4
3. NORMATIVIDAD .....	4
4. ALCANCE .....	17
5. RESPONSABILIDADES .....	17
6. TÉRMINOS Y DEFINICIONES .....	17
1.1. Bienestar .....	17
1.2. Bienestar Laboral.....	17
1.3. Bienestar Social.....	18
1.4. Competencias.....	18
1.5. Incentivos .....	18
1.5.1. Incentivos Pecuniarios.....	18
1.5.2. Incentivos no Pecuniarios.....	18
1.6. Calidad de Vida Laboral.....	19
1.7. Clima Laboral.....	19
1.8. Valor público .....	19
1.9. Desvinculación Laboral Asistida.....	19
7. DESARROLLO .....	20
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	22
9. ANEXOS .....	22
10. CONTROL DE CAMBIOS .....	23

MAR. 9

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL</b>		 <b>Gobernación del Cauca</b>
	<b>TALENTO HUMANO</b>		
<b>FECHA: 2024/07/27</b>	<b>CÓDIGO: A-GAF-GTH- PN- 003</b>	<b>VERSIÓN: 02</b>	<b>PÁGINA: 3 de 23</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Instituto Departamental de Deportes y Recreación del Cauca INDEPORTES CAUCA, vigencia 2024, alineado con las políticas establecidas por la Función Pública y el Sistema de Gestión MIPG en la dimensión de Talento Humano.

El presente plan se basan en la normatividad vigente para la implementación de los Planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades públicas, enmarcado específicamente en el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, el cual contiene las normas para la implementación de los planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público y teniendo en cuenta las necesidades y la percepción de los servidores públicos, se desarrollan planes y procesos que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo se establecen los planes que permitan elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad y garanticen un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

En el ámbito del sector público, el bienestar integral de los servidores es un pilar fundamental para garantizar el adecuado funcionamiento de las instituciones y la prestación eficiente de servicios a la comunidad. Reconociendo la importancia de promover un entorno laboral saludable, motivador y que valore el aporte de cada trabajador, se presenta este Plan de Bienestar, con el propósito principal mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, fortaleciendo su compromiso, motivación y satisfacción en el desempeño de sus funciones. Además, busca promover la retención del talento humano, el desarrollo profesional y personal, así como el fomento de relaciones laborales armoniosas y colaborativas.

Este plan responde, además, a la necesidad de abordar un cambio cultural en cada servidor del Instituto, basado en comportamientos íntegros y coherentes, demostrados en el compromiso y el orgullo de hacer parte de la familia INDEPORTES, fundamentándose en principios de equidad, transparencia, meritocracia y responsabilidad social, alineados con las políticas y objetivos de desarrollo del sector público. Asimismo, busca adaptarse a las necesidades y particularidades de cada entidad, fomentando la participación activa de los servidores públicos en su diseño, ejecución y evaluación.

A través de este documento, se establecerán políticas, programas y acciones concretas en diversas áreas de bienestar, tales como salud ocupacional, formación y capacitación, reconocimiento del desempeño, conciliación laboral y familiar, entre otras. Del mismo modo, se definirán los criterios y mecanismos para la asignación de incentivos y estímulos, reconociendo el mérito, la excelencia y la innovación en el

NEA  


	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL</b>		 <b>Gobernación del Cauca</b>
	<b>TALENTO HUMANO</b>		
<b>FECHA:</b> 2024/07/27	<b>CÓDIGO:</b> A-GAF-GTH- PN- 003	<b>VERSIÓN:</b> 02	<b>PÁGINA:</b> 4 de 23

servicio público.

## 2. OBJETIVOS

### ➤ GENERAL

Promover un ambiente laboral armónico y estimulante en los servidores públicos de Indeportes Cauca, a través de programas y actividades de bienestar laboral que contribuyan al mejoramiento en la calidad de vida de los servidores y su grupo familiar, así como el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; enfocado a la motivación, el sentido de pertenencia y compromiso en la prestación de los servicios a los ciudadanos.

### ➤ ESPECIFICO

- Brindar condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, identidad, participación, motivación de los servidores públicos, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Contribuir en la formación de competencias técnicas y humanas del personal a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.
- Implementar los incentivos y los estímulos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción de los servidores de la entidad.
- Incentivar la apropiación de los valores institucionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, el compromiso y el sentido de pertenencia e identidad institucional.
- Valorar la percepción que tienen los servidores sobre el entorno laboral a través del clima laboral con la finalidad de mejorar la satisfacción, trabajo en equipo y motivación laboral.
- Gestionar espacios de integración a través de actividades deportivas y recreativas que fomenten un estilo de vida laboral saludable y un ambiente armónico en la organización.

## 3. NORMATIVIDAD

El Instituto Departamental de Deportes y Recreación del Cauca INDEPORTES CAUCA, siendo una entidad pública, de carácter oficial y teniendo en cuenta que su planta de personal se encuentra vinculado con colaboradores públicos, se fundamenta con un marco normativo que rige el funcionamiento de las entidades públicas en temas relacionados con los incentivos institucionales.

### Decreto 1567 de 1998

Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de

REP  
F

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL</b>		 <b>Gobernación del Cauca</b>
	<b>TALENTO HUMANO</b>		
<b>FECHA: 2024/07/27</b>	<b>CÓDIGO: A-GAF-GTH- PN- 003</b>	<b>VERSIÓN: 02</b>	<b>PÁGINA: 5 de 23</b>

Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar

Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: *“Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley, están en la obligación de organizar anualmente para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”*

#### **Decreto 1083 de 2015**

Reglamenta el Estatuto General de la Administración Pública, estableciendo normas específicas sobre el reconocimiento de incentivos y estímulos para los servidores públicos, así como los procedimientos para su otorgamiento.

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

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

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los tramites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

**Parágrafo 1°.** El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

*Handwritten signature and initials*

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL</b>		 <b>Gobernación del Cauca</b>
	<b>TALENTO HUMANO</b>		
<b>FECHA:</b> 2024/07/27	<b>CÓDIGO:</b> A-GAF-GTH- PN- 003	<b>VERSIÓN:</b> 02	<b>PÁGINA:</b> 6 de 23

**Artículo 2.2.10.3.** Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la Ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

**Artículo 2.2.10.4.** Recursos de los programas de bienestar. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

**Artículo 2.2.10.5.** La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño correspondiente al último año de servicio.

**Artículo 2.2.10.6.** Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional.

**Artículo 2.2.10.7.** De conformidad con el artículo 24 del Decreto Ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

**Parágrafo.** El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

**Artículo 2.2.10.8.** Los planes de incentivos enmarcados dentro de los planes de bienestar social tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y

*J*  
*NER*

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL</b>		 <b>Gobernación del Cauca</b>
	<b>TALENTO HUMANO</b>		
<b>FECHA:</b> 2024/07/27	<b>CÓDIGO:</b> A-GAF-GTH- PN- 003	<b>VERSIÓN:</b> 02	<b>PÁGINA:</b> 7 de 23

productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

**Artículo 2.2.10.9.** El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la Ley.

**Parágrafo.** Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

**Artículo 2.2.10.10.** Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

**Parágrafo.** El desempeño laboral de los empleados de carrera de Gerencia Pública se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el Decreto 1085.

**Artículo 2.2.10.11.** Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el Decreto 1085. El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

**Artículo 2.2.10.12.** Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme,

*Handwritten signature and initials:*  
 MAF  
 A.F.C.

 <b>Indeportes</b> CAUCA	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL</b>		 <b>Gobernación del Cauca</b>
	<b>TALENTO HUMANO</b>		
<b>FECHA:</b> 2024/07/27	<b>CÓDIGO:</b> A-GAF-GTH- PN- 003	<b>VERSIÓN:</b> 02	<b>PÁGINA:</b> 8 de 23

correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

**Artículo 2.2.10.13.** Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

**Artículo 2.2.10.14.** Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

**Artículo 2.2.10.15.** Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificación. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignan los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

**Parágrafo 1o.** Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyaran el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

**Parágrafo 2o.** El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los

*Handwritten signature and initials*

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL</b>		 <b>Gobernación del Cauca</b>
	<b>TALENTO HUMANO</b>		
<b>FECHA: 2024/07/27</b>	<b>CÓDIGO: A-GAF-GTH- PN- 003</b>	<b>VERSIÓN: 02</b>	<b>PÁGINA: 9 de 23</b>

incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

**Artículo 2.2.10.16.** En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en el Decreto 1085 de 2015, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

**Artículo 2.2.10.17.** Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

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

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

**Artículo 2.2.5.5.54.** Fomento al teletrabajo para empleados públicos.

**Decreto 894 de 2017**

Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz estable y duradera.

**Artículo 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: g) Profesionalización del servidor público.** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa".

**Decreto 1499 del 2017**

**Artículo 2.2.22.3.1** se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

**Artículo 2.2.22.3.2** El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y



	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL</b>		 <b>Gobernación del Cauca</b>
	<b>TALENTO HUMANO</b>		
<b>FECHA:</b> 2024/07/27	<b>CÓDIGO:</b> A-GAF-GTH- PN- 003	<b>VERSIÓN:</b> 02	<b>PÁGINA:</b> 10 de 23

problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

**Artículo 2.2.22.3.3.** Entre sus objetivos están: “1) *El fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas y 3) Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua*”.

#### **Ley 1857 de 2017**

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

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

**Decreto 612 de 2018:** Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

**Artículo 1º.** Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos:

**Artículo 2.2.22.3.14.** Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlos, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad (PINAR)
2. Plan Anual de Adquisiciones
3. Plan Anual de Vacantes

*J*  
*MR*  
*A*

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL</b>		 Gobernación del Cauca
	<b>TALENTO HUMANO</b>		
<b>FECHA:</b> 2024/07/27	<b>CÓDIGO:</b> A-GAF-GTH- PN- 003	<b>VERSIÓN:</b> 02	<b>PÁGINA:</b> 11 de 23

4. Plan de Previsión de Recursos Humanos
5. Plan Estratégico de Talento Humano
6. Plan Institucional de Capacitación
7. Plan de Incentivos Institucionales
8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (PETI)
11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información.

**Parágrafo 1º.** La integración de los planes mencionados en el presente artículo se hará sin perjuicio de las competencias de las instancias respectivas para formularlos y adoptarlos.

Cuando se trate de planes de duración superior a un (1) año, se integrarán al Plan de Acción las actividades que correspondan a la respectiva anualidad.

**Parágrafo 2º.** Harán parte del Plan de Acción las acciones y estrategias a través de las cuales las entidades facilitarán y promoverán la participación de las personas en los asuntos de su competencia, en los términos señalados en la Ley 1757 de 2015.

**Decreto 815 de 2018**

Modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en relación con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

**Artículo 2.2.4.5.** Competencias funcionales. Las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional de aquel, conforme a los siguientes parámetros:

1. Los criterios de desempeño o resultados de la actividad laboral, que dan cuenta de la calidad que exige el buen ejercicio de sus funciones.
2. Los conocimientos básicos que correspondan a cada criterio de desempeño de un empleo.
3. Los contextos en donde deberán demostrarse las contribuciones del



	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL</b>		 <b>Gobernación del Cauca</b>
	<b>TALENTO HUMANO</b>		
<b>FECHA: 2024/07/27</b>	<b>CÓDIGO: A-GAF-GTH- PN- 003</b>	<b>VERSIÓN: 02</b>	<b>PÁGINA: 12 de 23</b>

empleado para evidenciar su competencia.

4. Las evidencias requeridas que demuestren las competencias laborales de los empleados.

**Artículo 2.2.4.6.** Competencias comportamentales. Las competencias comportamentales se describirán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1. Responsabilidad por personal a cargo.
2. Habilidades y aptitudes laborales.
3. Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones.
4. Iniciativa de innovación en la gestión.
5. Valor estratégico e incidencia de la responsabilidad.

**Artículo 2.2.4.8.** Competencias Comportamentales por nivel jerárquico. Las siguientes son las competencias comportamentales que, como mínimo, deben establecer las entidades para cada nivel jerárquico de empleos; cada entidad podrá adicionarlas con fundamento en sus particularidades.

**Decreto 990 de 2018**

Modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en relación con el Registro en el Banco de Éxitos.

**Artículo 2.2.25.4.3.** Registro en el Banco de Éxitos. El Departamento Administrativo de la Función Pública registrará en el Banco de Éxitos las experiencias que recomiende el Jurado calificador, las cuales se harán acreedoras a una Mención de Honor otorgada por el Gobierno nacional.

**Parágrafo.** El Departamento Administrativo de la Función Pública identificará las experiencias que se han implementado en la administración pública y que han sido reconocidas nacional o internacionalmente, en temas diferentes a los que aborda el Premio Nacional de Alta Gerencia o las experiencias registradas en el Banco de Éxitos.

Asimismo, Función Pública difundirá las experiencias identificadas con el fin de incentivar su réplica en la administración pública.

**Decreto 1038 de 2018**

Adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con los requisitos de ingreso, selección, capacitación

*[Handwritten signature]*

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL</b>		 <b>Gobernación del Cauca</b>
	<b>TALENTO HUMANO</b>		
<b>FECHA:</b> 2024/07/27	<b>CÓDIGO:</b> A-GAF-GTH- PN- 003	<b>VERSIÓN:</b> 02	<b>PÁGINA:</b> 13 de 23

y estímulos para los empleos de los municipios priorizados en el Decreto Ley 893 de 2017.

**Artículo 2.2.36.4.1.** Capacitación. La Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, en coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública, diseñará y ejecutará anualmente programas de formación y capacitación dirigidos a fortalecer las competencias, habilidades, aptitudes y destrezas que requieran los servidores públicos de los municipios priorizados, para poner en marcha los planes y programas para a implementación del Acuerdo de Paz, la cual deberá orientarse en los siguientes temas:

1. Resolución de conflictos
2. Ordenamiento territorial (uso y explotación de suelos)
3. Desarrollo económico y productivo
4. Proyectos de desarrollo
5. Formulación, gestión y evaluación de proyectos
6. Educación y cultura de paz
7. Gobernanza para la paz
8. Participación ciudadana
9. Rendición de cuentas y control social
10. Derechos humanos
11. Enfoque de género
12. Gestión de programas sociales
13. No estigmatización

Los planes de acción institucional en su componente de capacitación elaborados en el marco de la implementación del Acuerdo Final para la terminación del conflicto y la construcción de una Paz Estable y Duradera, deberán orientarse metodológicamente por los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

**Artículo 2.2.36.4.2.** Recursos. La ESAP deberá garantizar anualmente los recursos para la oferta de los programas de capacitación y formación profesional, que garanticen el cierre de brechas de talento humano en materia de gestión pública y desarrollo territorial y regional.

**Artículo 2.2.36.5.1.** Estímulos. Adoptese el siguiente sistema de estímulos para los servidores públicos de los municipios priorizados:

102  


	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL</b>		 <b>Gobernación del Cauca</b>
	<b>TALENTO HUMANO</b>		
<b>FECHA: 2024/07/27</b>	<b>CÓDIGO: A-GAF-GTH- PN- 003</b>	<b>VERSIÓN: 02</b>	<b>PÁGINA: 14 de 23</b>

1. Programa de Becas
2. Comisiones de estudio
3. Reconocimiento a los mejores equipos de trabajo

**Decreto 2365 de 2019**

Adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.

**Artículo 2.2.1.5.3.** Prioridad para los jóvenes del Sistema Nacional de Bienestar Familiar. De conformidad con el parágrafo 4 del artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, cuando la respectiva entidad adelante modificaciones a la planta de personal permanente o cree una planta temporal, en el marco del presente Capítulo, se deberá dar prioridad, en condiciones de igualdad, a los jóvenes entre los 18 y 28 años que estuvieron bajo custodia y protección del Sistema Nacional de Bienestar Familiar, siempre que reúnan los requisitos para el desempeño de los cargos.

**Parágrafo 1.** Para los efectos de este Decreto, entiéndase por jóvenes entre los 18 y 28 años que estuvieron bajo custodia y protección del Sistema Nacional de Bienestar Familiar a aquellos que siendo niños, niñas, adolescentes y jóvenes estuvieron bajo medida de protección del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF en las modalidades de internado u hogar sustituto; ingresaron al Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes y cumplen con los criterios de certificación establecidos por ICBF o quienes hicieron parte de la oferta de atención en prevención con énfasis en la garantía del derecho al trabajo protegido, de acuerdo con las certificación expedida por el ICBF como entidad rectora del Sistema Nacional de Bienestar Familiar.

**Decreto 454 de 2020**

Modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, con la incorporación de la política de gestión de la información estadística a las políticas de gestión y desempeño institucional.

**Decreto 952 de 2021**

Adiciona el Capítulo 6 al Título 5 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 del 2015, en lo relacionado con el reconocimiento de la experiencia previa como experiencia profesional válida para la inserción laboral de jóvenes en el sector público.

**Artículo. 2.2.5.6.3.** Reconocimiento de experiencia previa como experiencia

*J*  
*net*  
*A*

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		 Gobernación del Cauca
	TALENTO HUMANO		
FECHA: 2024/07/27	CÓDIGO: A-GAF-GTH- PN- 003	VERSIÓN: 02	PÁGINA: 15 de 23

profesional. Las autoridades encargadas del desarrollo y diseño de los concursos de méritos, los directores de contratación y los jefes de talento humano o quienes hagan sus veces deberán reconocer, como experiencia profesional válida, el noventa por ciento (90%) de la intensidad horaria certificada que dediquen los estudiantes de los programas y modalidades contemplados en el artículo 2 de la Ley 2039 del 2020; al desarrollo de las actividades formativas.

**Artículo 2.2.5.6.4.** Certificación de experiencia adquirida por prácticas, pasantías y monitorías. Para la acreditación del desarrollo de prácticas, pasantías y monitorías, las autoridades encargadas del diseño y desarrollo de los concursos públicos de méritos y los jefes de talento humano o quienes hagan sus veces de las entidades públicas únicamente podrán tener en cuenta las certificaciones que expida el órgano competente de la respectiva entidad de educación superior de pregrado y postgrado, educación técnica, tecnológica, universitaria, educación para el trabajo y desarrollo humano, formación profesional integral del SENA, escuelas normales superiores, así como toda la oferta de formación por competencias.

**Artículo 2.2.5.6.5.** Certificación de experiencia adquirida por desarrollo de contratos laborales y contratos de prestación de servicios. Para acreditar la experiencia previa adquirida por contratos laborales y contratos de prestación de servicios, las autoridades encargadas del diseño y desarrollo de los concursos públicos de méritos, los directores de contratación y los jefes de talento humano o quienes hagan sus veces en las entidades públicas solo tendrán en cuenta las certificaciones de los contratos que expidan a su respecto las entidades contratantes.

**Artículo 2.2.5.6.6.** Certificación de experiencia previa adquirida por participación en grupos de investigación. Para acreditar la experiencia previa adquirida por participación en grupos de investigación pertenecientes a instituciones de educación superior de niveles posgrado, profesional, tecnológico, técnico-profesional, educación para el trabajo y desarrollo humano, formación profesional integral del SENA, escuelas normales superiores y oferta de formación por competencias; las autoridades encargadas del diseño y desarrollo de los concursos públicos de méritos, los directores de contratación y los jefes de talento humano o quienes hagan sus veces en las entidades públicas solo tendrán en cuenta las certificaciones que expidan las autoridades competentes, según lo ordenado en el artículo 2 de la Ley 2039 de 2020.

**Artículo 2.2.5.6.7.** Reconocimiento de experiencia previa como experiencia profesional válida en el diseño y desarrollo de concursos públicos de méritos y en procesos de contratación. Las autoridades encargadas del diseño y desarrollo de los concursos públicos de méritos, tendientes a la provisión definitiva de los

162  


	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL</b>		 <b>Gobernación del Cauca</b>
	<b>TALENTO HUMANO</b>		
<b>FECHA:</b> 2024/07/27	<b>CÓDIGO:</b> A-GAF-GTH- PN- 003	<b>VERSIÓN:</b> 02	<b>PÁGINA:</b> 16 de 23

empleos públicos de las entidades públicas y del diseño de los procesos de contratación por prestación de servicios de las entidades; tendrán en cuenta lo previsto en este capítulo para efectos de reconocer como experiencia profesional válida la experiencia previa que adquieran los estudiantes de educación superior de niveles pregrado, posgrado, profesional, tecnológico, técnico-profesional, educación para el trabajo y desarrollo humano, formación profesional integral del SENA, escuelas normales superiores y oferta de formación por competencias; a través del desarrollo de las actividades previstas en el artículo 2 de la Ley 2039 del 2020.

**Decreto 1415 de 2021**

Modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado a la Protección en caso de reestructuración administrativa o provisión definitiva de cargos para el personal que ostente la condición de pre-pensionados.

**Decreto 1136 de 2022**

Adiciona el Título 25 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la convocatoria al Premio Nacional de Alta Gerencia y el Banco de éxitos de la Administración Pública.

**Artículo 2.2.25.2.1.** Propósito del Premio. El Premio Nacional de Alta Gerencia tiene como propósito incentivar el buen desempeño institucional en la administración pública reconociendo la gestión destacada y el desarrollo de experiencias exitosas de gestión pública.

**Artículo 2.2.25.3.1.** Banco de Éxitos. El Banco de Éxitos es un registro público, administrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el cual se consignan, documentan y divulgan las experiencias exitosas y las buenas prácticas de gestión pública, con el fin de posibilitar el intercambio de conocimiento y la réplica de dichas experiencias en otras entidades públicas. En el Banco de Éxitos se registrarán:

- Las experiencias exitosas fueron galardonadas con el Premio Nacional de Alta Gerencia.
- Las experiencias exitosas reconocidas con mención de honor en el marco del Premio Nacional de Alta Gerencia.
- Las buenas prácticas de gestión pública seleccionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, de conformidad con los lineamientos metodológicos que se impartan al respecto.

Igualmente, se inscribirán en el Banco de Éxitos las entidades u organismos de la administración pública seleccionadas por su buen desempeño institucional de

  


	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL</b>		 Gobernación del Cauca
	<b>TALENTO HUMANO</b>		
FECHA: 2024/07/27	CÓDIGO: A-GAF-GTH- PN- 003	VERSIÓN: 02	PÁGINA: 17 de 23

conformidad con la convocatoria anual.

#### 4. ALCANCE

A través de las acciones y actividades formuladas, se busca contribuir en la generación de escenarios de bienestar social que permitan mejorar la calidad de vida laboral, desarrollando estilos de trabajo saludable, participación y fortalecimiento de la capacidad de gestión emocional en los servidores públicos de INDEPORTES Cauca y su núcleo familiar primario.

#### 5. RESPONSABILIDADES

Los responsables para garantizar la adecuada aplicación y ejecución del documento son el Subgerente administrativo y financiero a través de su dependencia de talento humano, una vez sea autorizado y aprobado por la gerencia central.

#### 6. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Para contextualizar la postura Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Instituto Departamental de Deportes y Recreación del Cauca INDEPORTES CAUCA, vigencia 2024, a continuación, se relaciona los términos que la estructuran:

##### 1.1. Bienestar

Es un estado que depende del contexto y de la situación, que comprende aspectos básicos para una buena vida: libertad y capacidad de elección, salud y bienestar corporal, buenas relaciones sociales, seguridad y tranquilidad de espíritu. Es un estado de satisfacción y equilibrio en diversas áreas de la vida de un individuo, que contribuyen a su calidad de vida.

##### 1.2. Bienestar Laboral

Estado de satisfacción, salud y equilibrio que experimenta un individuo en su entorno de trabajo. Es un componente fundamental de la calidad de vida de los servidores públicos la cual se refleja en la productividad, motivación y compromiso en la entidad INDEPORTES CAUCA.

Está conformado por programas y proyectos que contribuyen al estado de satisfacción que logra el/la empleado/a en el ejercicio de sus funciones. Es producto de un ambiente laboral agradable y del reconocimiento de su trabajo, que repercute en un bienestar familiar y social. Entre los elementos fundamentales son un ambiente de trabajo seguro y saludable, equilibrio entre

AP  
JFC

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL</b>		 <b>Gobernación del Cauca</b>
	<b>TALENTO HUMANO</b>		
<b>FECHA:</b> 2024/07/27	<b>CÓDIGO:</b> A-GAF-GTH- PN- 003	<b>VERSIÓN:</b> 02	<b>PÁGINA:</b> 18 de 23

vida laboral y personal; desarrollo profesional y personal, reconocimiento y recompensas, comunicación y participación y cultura organizacional saludable.

### 1.3. Bienestar Social

El Decreto Ley 1567/1998, Artículo 20. Lo define como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. Se relaciona con la calidad de las relaciones interpersonales y el sentido de pertenencia a una comunidad.

### 1.4. Competencias

Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

### 1.5. Incentivos

Estrategia de motivación orientada a crear condiciones favorables al buen desempeño laboral, a través del reconocimiento del desempeño individual en cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la planta de empleos de libre nombramiento para el caso de INDEPORTES CAUCA, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

#### 1.5.1. Incentivos Pecuniarios

Es un reconocimiento económico que se asigna a los mejores equipos de trabajo de una entidad pública y su monto puede ser hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades del orden nacional y territorial de acuerdo con la disponibilidad de recursos. Estos varían desde bonificaciones, primas de productividad, estímulos por innovación, premios y reconocimientos, incentivos por capacitación y formación y beneficios socioeconómicos.

#### 1.5.2. Incentivos no Pecuniarios

Es un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos

1828  
A

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL</b>		 <b>Gobernación del Cauca</b>
	<b>TALENTO HUMANO</b>		
<b>FECHA:</b> 2024/07/27	<b>CÓDIGO:</b> A-GAF-GTH- PN- 003	<b>VERSIÓN:</b> 02	<b>PÁGINA:</b> 19 de 23

de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia; por ejemplo, el reconocimiento y premios, oportunidades de desarrollo profesional, flexibilidad laboral, ambiente laboral saludable, participación en la toma de decisiones, beneficios sociales y servicios.

### **1.6. Calidad de Vida Laboral**

La función Pública la define como: La existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales.

### **1.7. Clima Laboral**

Hace referencia “a las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente en el mismo medio y tienen repercusiones en el comportamiento laboral, ya que interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual. [...] Estas características de la entidad son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra, dentro de una misma entidad”.

### **1.8. Valor público**

Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016). Rabonees, A. & Calzada, I. (2007). El poder del conocimiento tácito: por encima del aprendizaje organizacional. *Intangible Capital*, (4), 296-312. (Tomado de: Guía Metodológica para la Implementación del PNFC).

### **1.9. Desvinculación Laboral Asistida**

Según el Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

- Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de

Handwritten signature and initials in the bottom right corner.

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL</b>		 <b>Gobernación del Cauca</b>
	<b>TALENTO HUMANO</b>		
<b>FECHA: 2024/07/27</b>	<b>CÓDIGO: A-GAF-GTH- PN- 003</b>	<b>VERSIÓN: 02</b>	<b>PÁGINA: 20 de 23</b>

preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

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

## 7. DESARROLLO

### Cronograma de actividades - Bienestar Social Estímulos e incentivos



 <b>Indeportes</b>   CAUCA	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL</b>		 Gobernación del Cauca
	<b>TALENTO HUMANO</b>		
<b>FECHA:</b> 2024/07/27	<b>CÓDIGO:</b> A-GAF-GTH- PN- 003	<b>VERSIÓN:</b> 02	<b>PÁGINA:</b> 21 de 23

ACTIVIDAD PLAN DE BIENESTAR – VIGENCIA 2024		MES VIGENCIA 2024											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>Pregrado, postgrado</b>	Brindar la posibilidad de acceder a los programas de educación formal (de acuerdo con la solicitud)												
<b>Educación no formal</b>	Realizar gestiones para el desarrollo de cursos de educación no formal de acuerdo con la oferta académica de la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, SENA y/o de la Caja de Compensación Familiar.												
<b>Salario emocional</b>	Se propone incentivar a los funcionarios que se califique por buen desempeño y participación en las diferentes actividades institucionales.												
<b>Feria de servicio y salud</b>	Realizar una jornada de servicio con instituciones que oferten servicio de vivienda, salud, educación, recreación, entre otras												
	Realizar dos Jornadas de tamizaje de salud												
<b>Actividades deportivas</b>	Realizar tres jornadas deportivas												
<b>Actividades de recreación y HEVS</b>	Realizar dos actividades de baile deportivo												
	Realizar un pasadía al parque del café – Quindío u otro lugar turístico												
	Realizar dos actividades juegos recreativos (torneo de sapo, gymkana)												
<b>Clima laboral</b>	Realizar una jornada extralaboral para fortalecer el clima laboral entre los servidores públicos del Instituto, incluye: Alquiler del lugar, Almuerzo, capacitación coach y logística												
<b>Cumpleaños funcionarios</b>	Se propone dar descanso remunerado el día de cumpleaños como incentivo a los funcionarios públicos para que lo disfrute con su familia. Igualmente, cuando no sea día hábil de trabajo, el descanso se concederá el día hábil siguiente a la fecha de su cumpleaños.												
<b>Día de la familia</b>	Otorgar al funcionario un día laboral para compartir en familia.												
<b>Día del trabajador</b>	Otorgar a los funcionarios un día al año para disfrutar												
<b>Día del servidor público</b>	Reconocer y celebrar el día del servidor público												
<b>Cena navideña</b>	Realizar un evento navideño de integración de la Entidad y entrega de incentivos.												



 <b>Indeportes</b> ICAUCA	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL</b>		 <b>Gobernación del Cauca</b>
	<b>TALENTO HUMANO</b>		
<b>FECHA:</b> 2024/07/27	<b>CÓDIGO:</b> A-GAF-GTH- PN- 003	<b>VERSIÓN:</b> 02	<b>PÁGINA:</b> 22 de 23

## 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el fin de efectuar el seguimiento al cumplimiento del Plan de Bienestar Social, la Subgerencia Administrativa y Financiera / Gestión Humana y el responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo, serán encargados de alimentar y analizar indicadores de resultado que permitan medir el grado de cumplimiento del plan. Se dispondrá de base de datos donde se establecen actividades y productos.

Durante la ejecución de las actividades de bienestar, se deberán dejar los siguientes registros:

- **Registro de Asistencia:** Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a cada actividad con el fin de tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación. Este registro será en medio físico cuando las actividades se lleven a cabo al interior o al exterior de las instalaciones de INDEPORTES CAUCA.
- **Registro de evaluación del programa de Bienestar:** Se efectuará en el mes de diciembre de cada año, el cual busca identificar el nivel de satisfacción de las actividades desarrolladas en el programa de Bienestar Social. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que deberá ser representativa. El resultado de dicha evaluación será consolidado en la base de datos correspondiente y será insumo para la toma de decisiones gerenciales.
- **Registros Fotográficos.**

Para tal efecto, las actividades deberán ser evaluadas por quienes participen, con el fin de conocer las percepciones e impresiones sobre el grado de satisfacción sobre la organización, los facilitadores y la logística implementada.

## 9. ANEXOS

➤ N/A

Handwritten signature and initials in the bottom right corner.

 <b>Indeportes</b> ICAUCA	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL</b>		 <b>Gobernación del Cauca</b>
	<b>TALENTO HUMANO</b>		
<b>FECHA:</b> 2024/07/27	<b>CÓDIGO:</b> A-GAF-GTH- PN- 003	<b>VERSIÓN:</b> 02	<b>PÁGINA:</b> 23 de 23

### 10. CONTROL DE CAMBIOS

<b>Versión</b>	<b>Fecha</b>	<b>Descripción del Cambio</b>
V1	2024/29/01	Elaboración de plan de bienestar institucional
V2	2024/06/24	Actualización del plan de bienestar institucional y cronograma

<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBÓ</b>
Yeiny Herrera Parra Subgerente Administrativa y Financiera – Personal apoyo Talento Humano	Yeiny Herrera Parra Subgerente Administrativa y Financiera	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Mediante Acta de CTE No 04 de 27 junio de 2024

*Handwritten signature and initials in the bottom right corner.*