



**PLAN DE BIENESTAR E
INCENTIVOS 2026**

PRESENTACIÓN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos expresado en el presente documento, responde 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 InfiValle.

Con el propósito de impactar de manera positiva el bien ser, el bien estar y saber hacer de sus servidores, la entidad formuló el plan de bienestar e incentivos con actividades que contribuyan con el mejoramiento de la calidad de la vida laboral, buscando un desempeño eficiente y eficaz de la entidad y a la vez impactando aspectos claves de la cultura organizacional.

Cada servidor público que hace parte de la entidad aporta un conjunto único de habilidades, experiencias, conocimientos y saberes, lo que enriquece nuestra labor de construir una sociedad más justa e igualitaria, por ello el presente plan busca fortalecer el entorno laboral, así como, propiciar el desarrollo integral del servidor(a), el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud, para lograr el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.

La apuesta de este plan, es promover la integridad y legalidad como motores de la generación de resultados para el Instituto, donde se realice intervenciones progresivas, para lo cual se adoptan **los ejes del programa establecidos en el Plan Nacional de Bienestar**, entendidas como la agrupación de temáticas que permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la gestión estratégica del Talento Humano.

GIOVANNY RAMIREZ CABRERA
Gerente





Contenido

Contenido

PRESENTACIÓN.....	2
1. MARCO NORMATIVO	4
2. DIAGNÓSTICO.....	10
3. OBJETIVO.....	17
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	17
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	17
4. POLÍTICA DE BIENESTAR SOCIAL	18
5. EJES DEL PROGRAMA	19
EJE No. 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	19
A. FACTOR PSICOSOCIAL.....	19
B. EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.	20
C. CALIDAD DE VIDA LABORAL.	21
EJE No. 2: SALUD MENTAL.	23
A. HIGIENE MENTAL O PSICOLÓGICA.....	23
B. PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD.....	23
EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	24
A. FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y LA EQUIDAD.....	24
B. PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN.....	24
EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL	25
A. CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR.	26
B. ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR.	26
EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO.....	26
A. FOMENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA Y LA VOCACIÓN:	27
6. ACUERDO LABORAL.....	28
7. PRESUPUESTO	29
8. MEDICIÓN DE LA EFICACIA Y EFICIENCIA DEL PLAN.....	30



1. MARCO NORMATIVO

- Decreto 1083 de 2015. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública.

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

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

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

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

Parágrafo 2°. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor.

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

Artículo 2.2.10.4. Recursos de los programas de bienestar. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización



de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera.

Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

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

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

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

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

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

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

Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.



Artículo 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido con la Constitución Política y la Ley.

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

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

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el Decreto 1085. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el Decreto 1085.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

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

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente



- anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

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

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

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

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

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

3. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
4. 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.
5. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
6. 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.
7. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.



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

Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

Artículo 2.2.10.16. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en el Decreto 1085, al 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.

- Decreto 455 de 2020. Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la paridad en los empleos de nivel directivo.

Artículo 2.2.12.3.1. Objeto. Establecer reglas garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres en la provisión de los empleos de nivel directivo en la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial.

- Decreto 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.


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

- 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. actualizar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015.

ARTÍCULO 2.2.22.3.1. Actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Para el funcionamiento del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno, se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG.

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

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

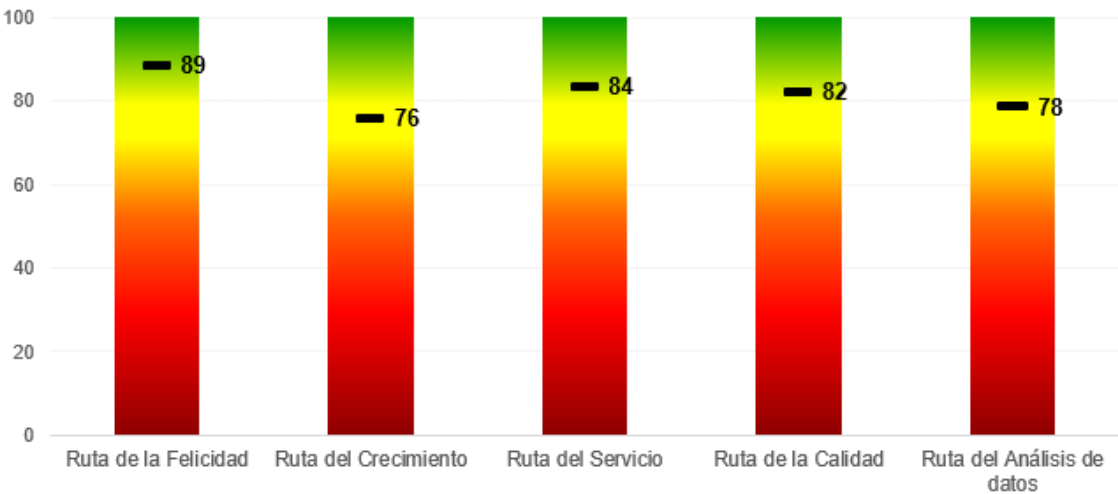


2. DIAGNÓSTICO

En el diagnóstico para el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026 se consideró la ejecución del Plan de Bienestar 2025, así como los resultados obtenidos en el diagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y los resultados del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG).

Resultados del diagnóstico MIPG:

Calificación por Rutas de Creación de Valor – 2024



Fuente: resultados MIPG-GTH 2024

Rutas de creación de valor a intervenir:

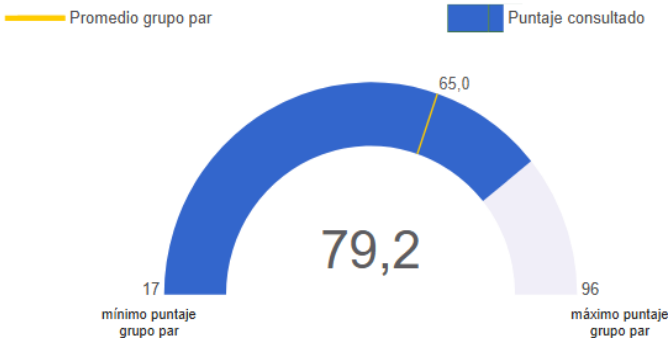
- Ruta del crecimiento
- Ruta de análisis de datos

Rutas de creación del valor a mantener y mejorar:

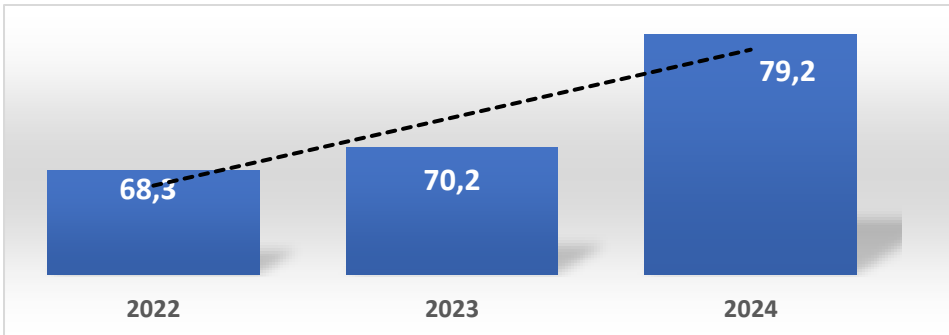
- Ruta de la calidad.
- Ruta del servicio.
- Ruta de la felicidad.

Resultados FURAG: Para la vigencia 2024 el resultado de la medición del índice de desempeño institucional realizado mediante el formulario de FURGAG fue del 79.2 que comparado con la vigencia inmediatamente anterior presentó un incremento favorable de 9 puntos:





Fuente: Resultados Furag área de planeación



Fuente: resultados Furag área de planeación.

Además, se construyó la herramienta de diagnóstico que se aplicó en el mes de diciembre de 2025, se realizó a través de la herramienta de formularios de Google, siendo distribuida al total de los funcionarios de la planta, ocupados, corresponde a 39 empleos, siendo devuelta debidamente diligenciada por 36 funcionarios, para una participación del 92% del total de empleados.

Esta información se consolidó y analizó y se obtuvo el siguiente resultado:

Caracterización:

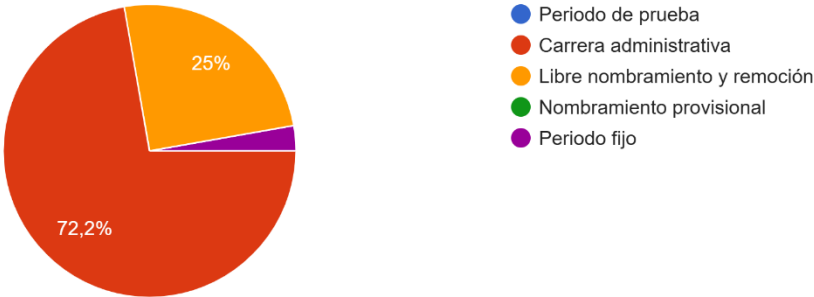
- Participantes por Nivel Jerárquico

NIVEL	No. Participantes	Porcentaje
DIRECTIVO	5	14%
ASESOR	3	8%
PROFESIONAL	12	33%
TÉCNICO	5	14%
ASISTENCIAL	11	31%
Total general	36	100%



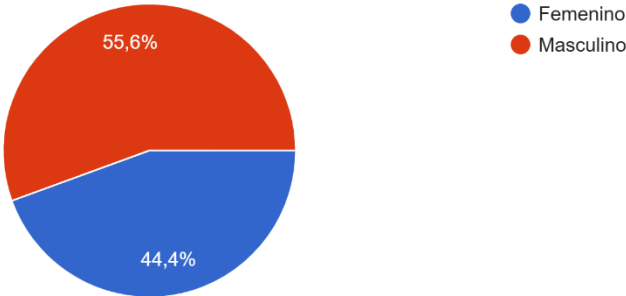


Los resultados tabulados indican que el 72.2% de los que respondieron la encuesta son de carrera administrativa, el 25% de libre nombramiento y remoción, y el 2.8% en periodo fijo.



Fuente: tabulación encuesta talento humano.

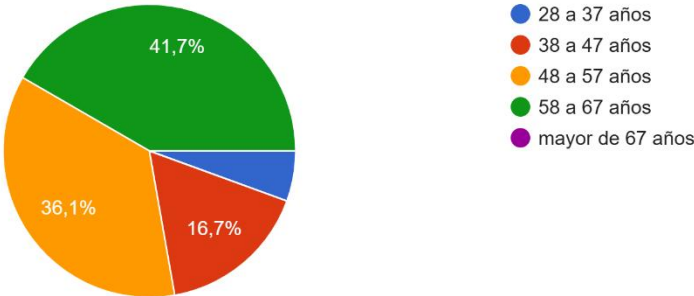
La participación con mayor representación es de hombres con el 55,6%, mientras que la de mujeres llega al 44,4%.



Fuente: tabulación encuesta talento humano.

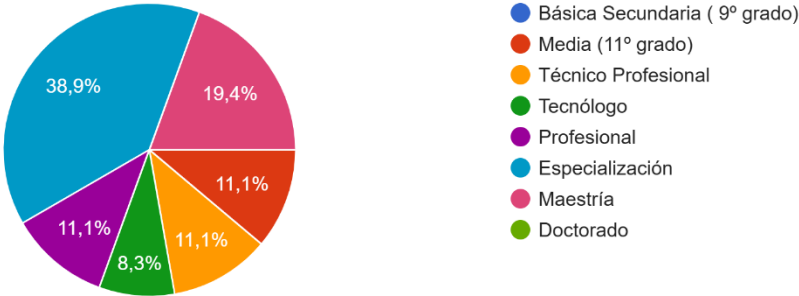
El 78,8% de los encuestados pasan de los 48 años; se encuentran en un rango de edad entre 48 a 57 años el 36.1%, y el 41.7% en un rango de edad entre 58 a 67 años





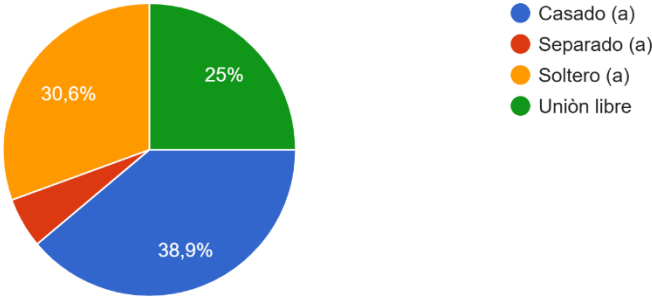
Fuente: tabulación encuesta talento humano.

En la revisión del máximo nivel educativo alcanzado se encontró que el 58.3% de los funcionarios de Infivalle han realizado estudios de posgrado, el 11.1% han realizado estudios a nivel profesional, el 19.4% a nivel técnico / tecnológico y el 11.1% educación media.



Fuente: tabulación encuesta talento humano.

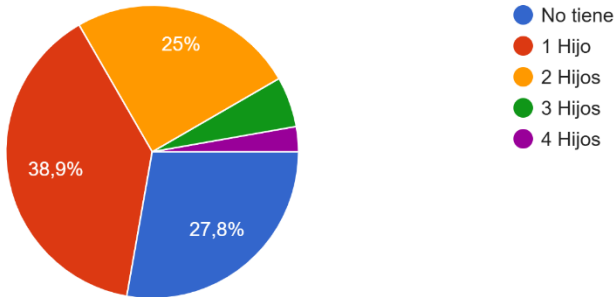
El 36.2 % ostenta un estado civil de soltero o separado y el 63.8% ostenta un estado civil de casado o unión libre:



Fuente: tabulación encuesta talento humano.

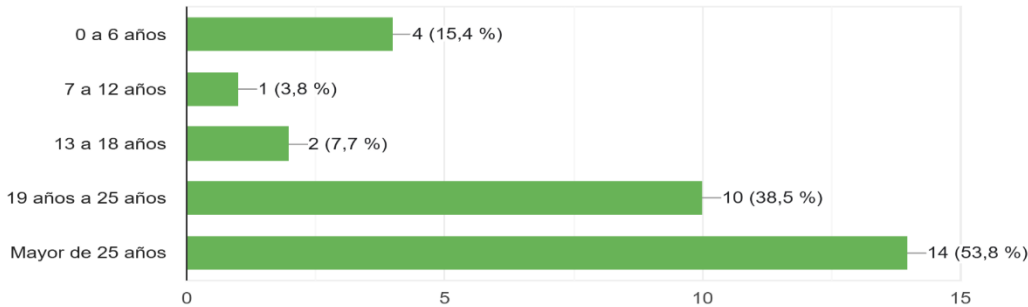


El 63.9% manifiesta tener entre uno y dos hijos, el 27,8% no tiene hijos, el 5.6% tiene 3 hijos y el 2,8% cuatro hijos:



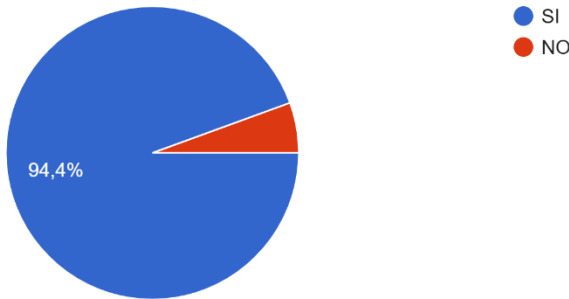
Fuente: tabulación encuesta talento humano.

En cuanto a la edad de los hijos el 53.8% se ubica en mayor de 25 años, el 38.5% de los hijos de los funcionarios están en un rango de edad entre 19 – 25 años, el 7.7% entre 13 a 18 años, y el 19.2% menores de 12 años.



Fuente: tabulación encuesta talento humano.

El 94.4 % de los encuestados participo de los programas de bienestar social.

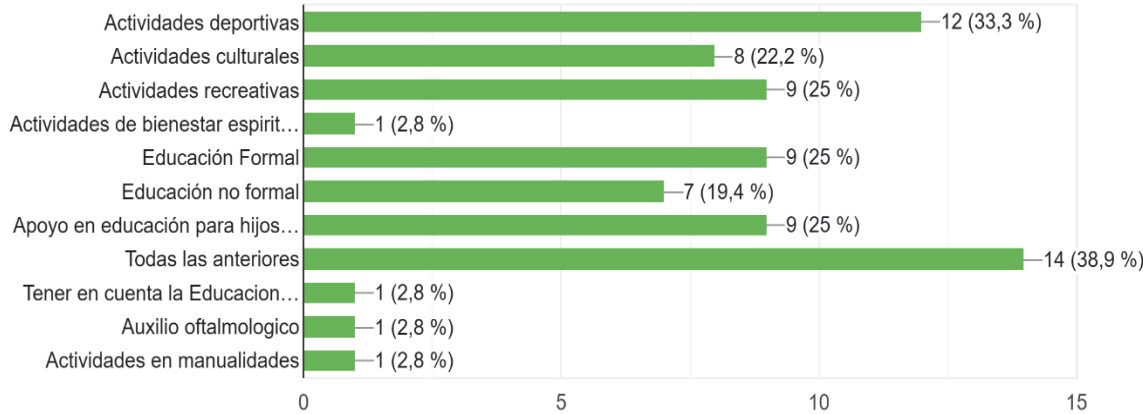


Fuente: tabulación encuesta talento humano.

De las actividades propuestas, a los funcionarios les gustarían las siguientes actividades, siendo la de mayor preferencia las actividades deportivas con un 33,3% seguido de actividades recreativas, educación formal y apoyo en

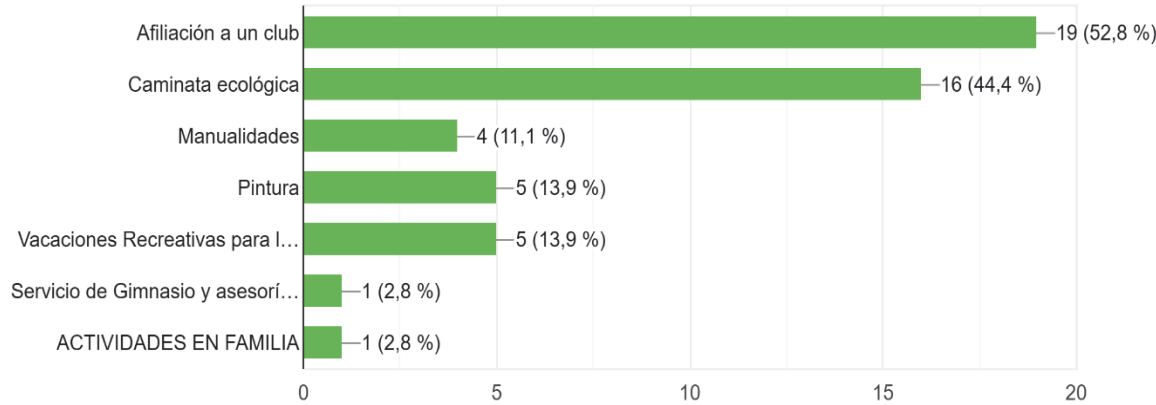


educación para hijos con un 25%:



Fuente: tabulación encuesta talento humano.

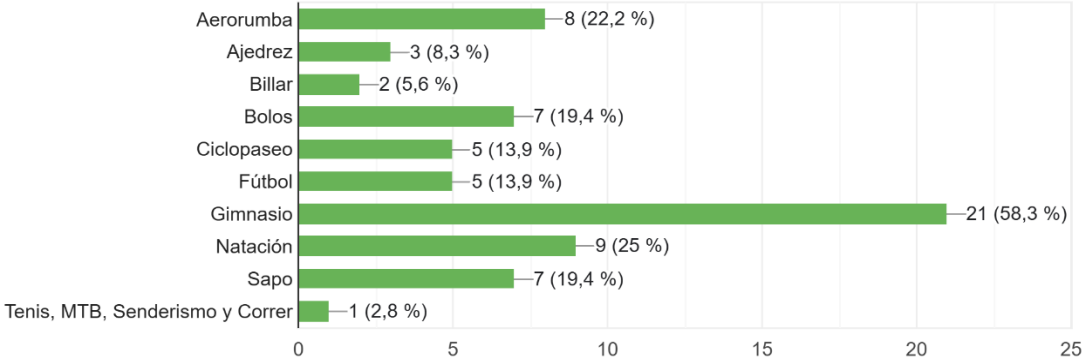
Respecto a las actividades recreativas, los encuestados manifestaron su preferencia en actividades orientadas a la afiliación a un club con el 52.8%, seguido de a caminatas ecológicas con un 44,4%:



Fuente: tabulación encuesta talento humano.

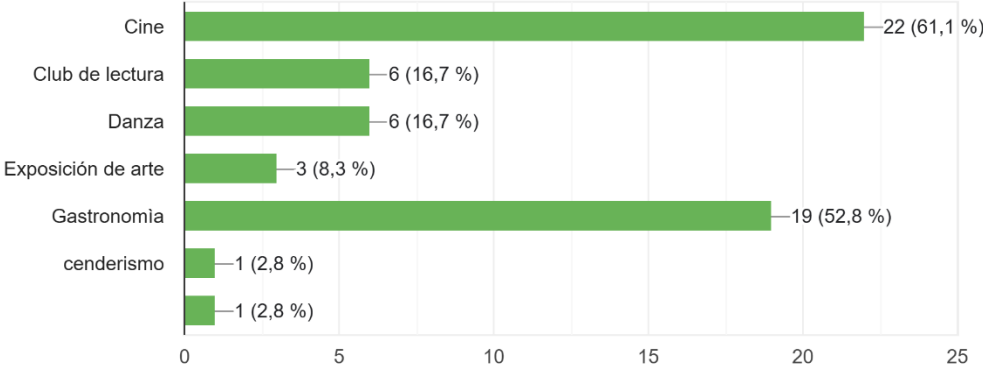
Los funcionarios encuestados tienen preferencia en actividades deportivas tales como el gimnasio con un 58,3%:





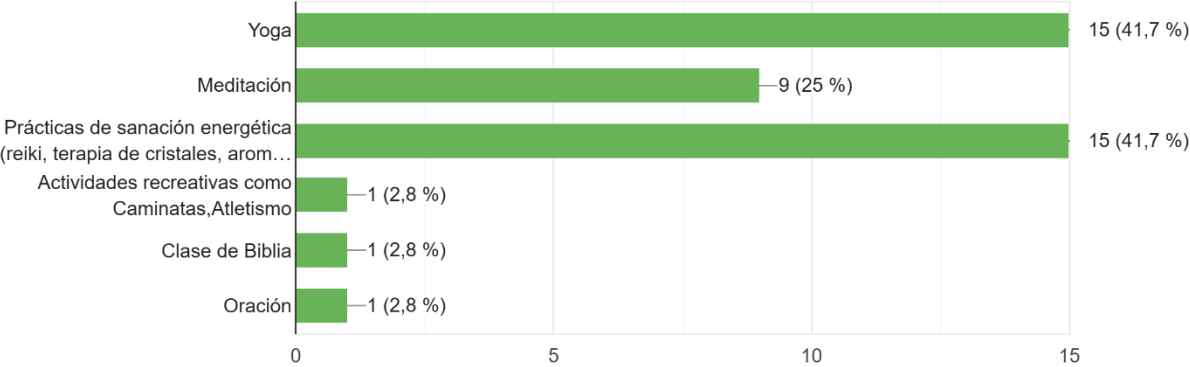
Fuente: tabulación encuesta talento humano.

Los funcionarios encuestados tienen preferencia de actividades culturales como cine con un 61,1% y gastronomía con un 52,8%:



Fuente: tabulación encuesta talento humano.

Los funcionarios encuestados tienen preferencia de actividades bienestar espiritual como yoga y practicas de sanación energética con 41,7% cada una:



Fuente: tabulación encuesta talento humano.



3.OBJETIVO

3.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer los ejes del programa de InfiValle conforme al plan nacional de bienestar, con el fin de continuar la ejecución de acciones para la vigencia 2025, que permitan desarrollo integral y el bienestar de los servidores públicos vinculados al Instituto.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Brindar cobertura al total de servidores del Instituto y su grupo familiar conforme a los alcances normativos, bajo una adecuada planeación que permita garantizar una alta participación.
- Facilitar y propender por la integración del talento humano de la entidad, a través de actividades presenciales y/o virtuales deportivas y recreativas que redunden en beneficio del ambiente organizacional y la calidad de vida laboral.
- Elevar el nivel de percepción del personal respecto al clima laboral del Instituto que redunde en la productividad del servidor para una mejor prestación de los servicios y la satisfacción de los clientes.
- Evaluar la eficacia de las actividades por cada eje intervenida.
- Brindar espacios de manera presencial y/o virtual para el sano desarrollo de actividades físicas y recreativas que estimulen un desarrollo armónico cuerpo-mente (estilos saludables de vida).





4.POLÍTICA DE BIENESTAR SOCIAL

La alta dirección del Instituto Financiero para el Desarrollo del Valle del Cauca - InfiValle, se compromete a emprender acciones dirigidas a consolidar una nueva cultura organizacional, con acciones de bienestar social encauzadas a impactar al servidor y sus familias en aspectos puntuales y tendientes a su calidad de vida.



5.EJES DEL PROGRAMA

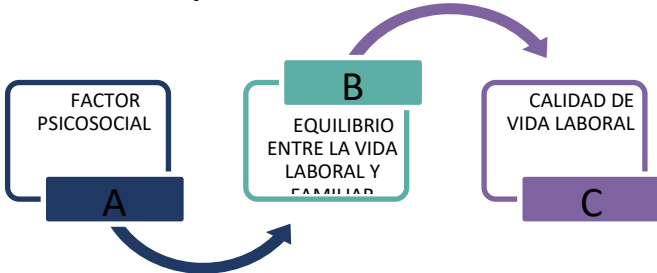
El Plan de bienestar e incentivos de InfiValle se enmarca en el Programa Nacional de Bienestar de la Función Pública 2023-2026, específicamente en los ejes: Equilibrio Psicosocial, Salud Mental, Diversidad e Inclusión, Transformación Digital e Identidad y Vocación por el servicio Público.



El análisis para la preparación de este plan, inicia en la evaluación de los resultados de la encuesta realizada sobre el plan de bienestar e incentivos de la vigencia 2025; con el resultado obtenido se dio inicio a la etapa de planeación de este documento, el cual servirá de guía para el cumplimiento de la normatividad vigente, las necesidades y expectativas de bienestar de los servidores públicos de la Entidad, y el cumplimiento de los acuerdos sindicales.

EJE No. 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios derivados de la pandemia de COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.



A. FACTOR PSICOSOCIAL

Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.



Es por ello por lo que este componente lo integran las siguientes actividades:

- Eventos deportivos y recreacionales.
- Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales.
- Bienestar espiritual.

Eventos deportivos y recreacionales: Con el propósito de crear camaradería entre los servidores públicos hacia la convivencia sana y productiva y que mantengan un buen estado de salud y ánimo, aquellos que estén interesados en participar en eventos deportivos y de recreación podrán solicitar su inscripción en las diferentes actividades que organice el área de talento humano. Actividades a realizar: Torneo de fútbol, torneo de sapo, actividades físicas musicalizadas, acondicionamiento físico, entre otras.

Eventos artísticos y culturales: Con el propósito de generar espacios de entretenimiento relacionados con eventos artísticos y culturales, el instituto considero las siguientes actividades: Valores, Alborada, Novena de navidad

Las capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, podrán ser gestionadas en convenio con la caja de compensación u otros organismos, de modo que puedan llevarla a cabo a los servidores. El propósito de esta actividad es desarrollar en los servidores públicos habilidades diferentes a las relacionadas con sus funciones que estimulen la creatividad.

Bienestar espiritual: con el propósito de generar bienestar en los servidores públicos, este componente integra la concepción del bienestar espiritual, entendido este como las creencias y valores que tienen las personas y que interiorizan en su vida personal, este incluye no solo la libertad de culto sino programas de yoga y meditación, Donaton/PETS, entre otros.

B. EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

Este componente integra acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos. En este componente Infivalle integrará las siguientes actividades:

- Jornada laboral especial para mujeres embarazadas
- Día del abuelo.
- Día de la familia y de compartir con las familias
- Realizar actividades de reconocimiento y/o felicitaciones a los servidores que formalicen legalmente su relación conyugal.
- **Jornada laboral especial para mujeres embarazadas:** con el propósito de cuidar a las servidoras, Infivalle podrá establecer horarios flexibles especiales para las servidoras públicas en dicha condición.



- **Día del abuelo:** en cumplimiento a lo dispuesto por las normas, y entendiendo la importancia que tiene este día para los servidores públicos, Infivalle implementará acciones que permitan el reconocimiento de los servidores públicos que acrediten su condición de abuelos.
- **Actividades especiales con ocasión del día de la familia:** con el propósito de acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de la vida de los mismos, procurar que se sientan motivados y, de esta manera, poder contribuir al mejoramiento de su calidad de vida, Infivalle facilitará, promoverá y/o gestionará la celebración del día de la familia en el marco de la Ley 1857 de 2017.
- **Actividades de reconocimiento y/o felicitaciones a los servidores que formalicen legalmente su relación conyugal:** con el propósito de acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de la vida de los servidores, procurar que se sientan motivados y, de esta manera, poder contribuir al mejoramiento de su calidad de vida, Infivalle otorgará 3 días de permiso laboral remunerado a los servidores públicos que hayan contraído nupcias en la vigencia del presente plan.
- **Adecuación de salas de lactancia materna:** en cumplimiento de la normatividad vigente y con el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las servidoras públicas mediante acciones de bienestar social, Infivalle facilitará un espacio destinado a la lactancia materna.

C. CALIDAD DE VIDA LABORAL.


La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor público y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad.

Actividades contempladas:

Día nacional del servidor público: para celebrar esta fecha, Infivalle podrá realizar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional encaminadas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público, así como actividades que resalten la labor de todos los servidores públicos.

Reconocimiento a servidores públicos según su profesión (Día del Periodista, Administrador, Abogado, Psicólogo, entre otras): actividades encaminadas al reconocimiento y enaltecimiento de las diferentes profesiones de nuestros servidores





públicos, para ello Infivalle podrá emprender acciones que comprendan desde una tarjeta virtual hasta pequeñas celebraciones.

Programas de incentivos: con el fin de incentivar y mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos y su grupo familiar, Infivalle expide anualmente la resolución por la cual se reglamenta el otorgamiento de auxilios de lentes, odontología, educación para el funcionario y auxilios educativo para hijos del servidor.

Lo anterior, teniendo en cuenta que un servidor público motivado refleja su sentido de pertenencia, compromiso y en consecuencia aumenta su productividad

Celebración de cumpleaños: las acciones de bienestar para mejorar la calidad de vida laboral pueden estar encaminadas hacia actividades relacionadas con el salario emocional, es por ello que Infivalle otorga a sus servidores medio día libre por cumpleaños, para que tengan la oportunidad de descansar y disfrutar esta fecha en compañía de sus familiares y seres más cercanos, esto debe darse previa concertación con la gerencia.

Entorno laboral saludable: con el fin de propender por un entorno laboral saludable, Infivalle realiza una (1) vez al año jornadas de salud, así como campañas de promoción y difusión de hábitos de alimentación, deporte y en general hábitos de vida saludable en procura del mejoramiento continuo de la calidad de vida de su talento humano y sus familias.

Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte: como estrategia que permita mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, Infivalle ha considerado actividades de bienestar social orientadas a la protección de la salud a través de la promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte.


Con el fin de incentivar su uso, se otorgará el disfrute de medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que se certifique al servidor haber llegado a trabajar en este medio de transporte. El control de registro y la solicitud de permiso debe gestionarse ante el área de talento humano, previa concertación con la gerencia.

Protección y servicios sociales: a través de esta actividad, se formulan las acciones que le permiten al instituto atender las necesidades de los servidores en cuanto a trámites y gestiones sobre servicios de salud, pensión, cesantías, caja de compensación familiar, riesgos laborales, etc.

Programa de Preparación al cambio de estilo de vida - Pre pensionados: concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el Artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083.

Infivalle continuará con la actividad de preparación para los funcionarios próximos a pensionarse, dirigidas a afrontar el cambio en el estilo de vida y así facilitar la adaptación a éste, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del





tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

EJE No. 2: SALUD MENTAL.

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

En este eje contemplaremos los siguientes factores:

- Higiene mental o psicológica
- Prevención de nuevos riesgos a la salud.

A. HIGIENE MENTAL O PSICOLÓGICA

Las entidades deberán realizar acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de los servidores, todo esto, en procura de mejorar continuamente su calidad de vida mediante actividades dirigidas por profesionales en psicología que puedan abordar temas relacionados con la promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión.


Por lo anterior, Infivalle llevará a cabo en la semana de la salud, temas y/o actividades que aborden la salud mental de nuestros servidores.

B. PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD

Este componente tiene relación con la salud de los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida.

- **Prevención del sedentarismo:** para esta iniciativa Infivalle realizará acciones que fomenten la actividad física de los servidores públicos, para ello facilitará espacios en los cuales se realicen actividades físicas dirigidas por un profesional en la materia.
- **Manejo de estrés, ansiedad y depresión:** durante la semana de la salud y salud mental, se desarrollarán actividades orientadas a ayudar a los servidores a manejar la ansiedad y la depresión que puedan desarrollar durante los





tiempos del aislamiento y posterior a este, con el fin de prevenir riesgos con relación a la salud de los servidores y su calidad de vida.

- **Telemedicina:** se llevará a cabo en la semana de la salud y salud mental, en los casos que sean necesarios y no se pueda acceder a cita presencial.

EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, inclusión y equidad.

A. FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y LA EQUIDAD.

- **Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad:** las entidades públicas están llamadas a promover la inclusión laboral, diversidad y la equidad, además, a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normatividad vigente, para ello, Infi valle contribuye a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos que ayuden al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores. Se contemplan las siguientes actividades: Actividad día de la mujer, Cumplimiento Ley de Cuotas.
- **Acciones para prevenir detectar y proteger actuaciones discriminatorias o trato desiguales:** en cumplimiento a la normatividad vigente, las entidades implementarán acciones para prevenir y proteger actuaciones discriminatorias por pertenecer a grupos étnicos o racializados, así como crear un buen ambiente laboral basado en la inclusión y coadyuvar con el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores. Se contemplan las siguientes actividades: Campañas protección para funcionarios.
- **Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas:** Dentro del respeto y el entendimiento de la importancia de las minorías, los jóvenes, las mujeres y las personas con discapacidad dentro del entorno laboral, las entidades deberán realizar acciones de sensibilización y promoción relacionadas con el trato igualitario de todos los servidores públicos sin importar su género, religión, origen étnico, raza, ni otra condición. Se contemplan las siguientes actividades: Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas.

B. PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN.



Este componente tiene que ver con actividades relacionadas a la protección de todas las formas de violencia contra la mujer y basadas en género u otra discriminación.

- **Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencia contra la mujer:** el área de talento humano en compañía del comité de convivencia y conciliación laboral deberá realizar sensibilizaciones sobre la importancia de manifestar las situaciones que apliquen para este caso y denunciar estos actos con el fin de orientar a los servidores para que conozcan las acciones que deben adelantar en caso de que se vean inmersos en alguna de las situaciones que puedan estar relacionadas con estas situaciones.
- **Actividades orientadas a la prevención, atención y protección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencia contra la mujer:** el área de talento humano en compañía del comité de convivencia y conciliación laboral deberá diseñar actividades de sensibilización que considere necesarias para este propósito.

Para cumplir con esta finalidad, se estiman las siguientes actividades en apoyo del comité de convivencia y conciliación laboral:



EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

La creación de una cultura digital para el bienestar facilita a los miembros de las entidades la gestión del flujo de trabajo, la asignación y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchas otras utilidades. Por lo anterior, es necesario avanzar en pro de la transformación digital, creando una cultura digital en los miembros de la entidad, para que estos conozcan, utilicen, apropien y sugieran mecanismos digitales provechosos para el quehacer de lo público.

Teniendo en cuenta la transversalidad de este eje, se implementarán los siguientes lineamientos en pro del bienestar de la entidad, servidores públicos y clientes.



A. CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR.

Con el apoyo del área de TIC,s de Infivalle, se deberá propender por la preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito, por ejemplo, aquellas de mensajes instantáneos, uso compartido e individual de la nube de información, formularios automáticos y encuestas, aquellas que sistematizan tareas frecuentes como los correos electrónicos automáticos y programados, flujos de trabajo y asignación de tareas para trabajo en grupo, entre muchas otras funcionalidades.

B. ANALITICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR.

- **Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar:** con el fin de utilizar correctamente la información de la entidad, las áreas de talento humano deberán preparar a los servidores en la analítica de datos, mecanismos de recolección e interpretación de la información disponible en la entidad en lo relacionado con los servidores públicos. Así mismo, las capacitaciones estarán orientadas a la protección de la información.
- **Actualización de redes y sistemas de información:** en aras de tener la mayor cantidad de información relevante actualizada de los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar, el área de talento humano realizará una vez al año, como mínimo, campañas de actualización de la información contenida en las bases de datos y sistemas de información dispuestos para ello.

Actividades a realizar:

- CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR: Capacitación uso herramientas digitales de trabajo.
- ANALITICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR: Capacitación sobre protección de datos. Actualización de datos en cascada telefónica mínimo una vez al año.

EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

Este eje comprende acciones encaminadas a promover en los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el código de integridad y los principios señalados en el artículo 2 de la ley 909 de 2004.



A. FOMENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA Y LA VOCACIÓN:

Diseño e implementación de estrategias para desarrollar el sentido de pertenencia: Desde el proceso de Talento Humano establecer campañas pedagógicas y de comunicación para fomentar la interiorización, la defensa de la identidad y vocación de servicio de los funcionarios públicos.

Diseño de campañas con el propósito de promover la interiorización de los valores y principales aspectos de la política de integridad: Desde el proceso de Talento Humano realizar campaña de sensibilización, actividades de pedagogía e interiorización sobre los valores consagrados en el código de integridad del Instituto.



6. ACUERDO LABORAL

Además de los 5 ejes descrito anteriormente, InfiValle estableció en el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia del 2026, en el presupuesto asignado en el Rubro 212020200901 Servicios proporcionados por organizaciones; el aporte económico de (3) SMLMV siempre y cuando este se haya acordado en el Priego sindical negociado en la vigencia.



7.PRESUPUESTO

El valor del Plan de Bienestar e Incentivos 2026, conforme a lo aprobado en el presupuesto de ingresos y gastos del Instituto Financiero para el desarrollo del Valle del Cauca - INFIVALLE para la vigencia fiscal del año 2026, está contenido en el rubro 212020200902 “Bienestar social - servicios deportivos, recreativos y culturales” que asciende a la suma de \$ 596.568.000

El programa de estímulos conforme a la vigencia 2026, corresponde al valor \$131.246.000 en el presupuesto asignado en el grupo de gastos de personal en el Rubro 2110103020 Estímulos a los empleados del estado.

PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES	
ACTIVIDAD	VALOR
Programa De Estimulos	
Apoyos odontológicos	\$ 21.000.032
Apoyos Oftalmológicos	\$ 26.250.040
Apoyos Educativos para hijos de empleados	\$ 52.500.080
Apoyo Educación formal	\$ 31.495.848
TOTAL PROGRAMA DE ESTIMULOS	131.246.000,00
Programa Recreación y Deportes	
Inscripción en actividades recreativas y deportivas. competencias y dotación	\$ 42.000.000
CALIDAD DE VIDA LABORAL	
Programa de Medición Clima Laboral	
Eje 1: Equilibrio Psicosocial	\$ 538.818.000
Eje 2: Salud Mental	
Eje 3: Diversidad e Inclusión	
Eje 4: Transformación Digital	
Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público	
Programa de Pre pensionados	
Preparación al cambio de estilo de Vida	\$ 15.750.000
TOTAL BIENESTAR	\$ 596.568.000
TOTAL BIENESTAR Y ESTIMULOS	\$ 727.814.000



8. MEDICIÓN DE LA EFICACIA Y EFICIENCIA DEL PLAN

Con la evaluación de las actividades se pretende contar con información sistematizada tanto de la gestión del Plan de Bienestar e Incentivos, como de los resultados de cada acción interna o externa que reciban los servidores del Instituto.

La meta final es brindar cobertura al total de servidores públicos del Instituto de modo que contribuya a la mejora del clima laboral y por ende a la mejor prestación de los servicios.

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

