

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Administración del Talento Humano 2025

Actualizado por:	Revisado por:	Vo. Bo.	Aprobado por:
 <p>MARITZA TOVAR GUTIERREZ Profesional talento Humano</p>	 <p>SONIA PATRICIA RIOS JIMENEZ Subgerente Administrativa y Financiera</p>	 <p>OSCAR JAVIER ARAQUE GARZÓN Gerente</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL GESTIÓN Y DESEMPEÑO</p> <p>Acta 03 de 2025</p>

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

Contenido

1. MARCO CONCEPTUAL	6
2. MARCO NORMATIVO	7
3. OBJETIVO	8
4. ALCANCE	9
5. PRESENTACIÓN DEL PROGRAMA	9
5.1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	9
5.3. DIVERSIDAD E INCLUSION	10
5.4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL	10
5.5. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO	11
6. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES	12
7. BENEFICIARIOS	15
8. DEBERES Y OBLIGACIONES	15
9. ÁREAS DE INTERVENCIÓN	16
9.1. EJE 1 : EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	16
9.1.1. FACTORES PSICOSOCIALES	16



📍 Dirección: Carrera 13C No. 9-91, Yopal, Casanare. ☎ PBX: 320 889 9573.

✉ E-mail: Instituto@ifc.gov.co

 ifc <small>INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE</small>	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

10.1.1.	FACTORES PSICOSOCIALES	14
10.1.2.	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	16
10.1.3.	CALIDAD DE VIDA LABORAL	17
10.2.	<i>EJE 2: SALUD MENTAL</i>	18
10.2.1.	HIGIENE MENTAL O PSICOLOGICA	18
10.3.	<i>EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN</i>	19
10.4.	<i>EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL</i>	20
10.5.	<i>EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO POR EL SERVICIO PÚBLICO.....</i>	21
11.	<i>PROGRAMAS INSTITUCIONALES</i>	22
12.	<i>OTRAS ESTRATEGIAS DE BIENESTAR Y DESARROLLO.....</i>	23
12.1.	DESVINCULACIÓN ASISTIDA	23
12.2.	HORARIO FLEXIBLE.....	24
12.3.	TELETRABAJO	25
12.4.	ADECUACIÓN ÁREAS DE TRABAJO.....	25
12.5.	MANEJO DE CONFLICTOS LABORALES	26
12.6.	CAFÉ CON DIRECTIVOS.....	26
12.7.	MANEJO DEL ESTRÉS.....	26

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

13.	SISTEMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS	26
13.1.	MOTIVACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL	27
13.2.	RELACIONES HUMANAS	27
13.3.	PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVO	27
13.4.	INCENTIVOS A PROYECTOS INNOVADORES O DE INVERSIÓN	30
13.5.	INCENTIVO POR USO DE LA BICICLETA	31
13.6.	VALORANDO TU COMPROMISO	31
13.7.	ORGULLOSOS DE TI	32
13.8.	PROGRAMA SERVIMOS	32
14.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	33



📍 Dirección: Carrera 13C No. 9-91, Yopal, Casanare. ☎ PBX: 320 889 9573.

✉ E-mail: Instituto@ifc.gov.co

 ifc <small>INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE</small>	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

INTRODUCCIÓN

La Gestión de Talento Humano del Instituto Financiero de Casanare (IFC), avanza en el proceso de Consolidación y fortalecimiento institucional; entre sus objetivos primordiales, se incluye el diseñar, estructurar, implementar y ejecutar los mecanismos para contar con un personal competente, motivado y generar ambientes laborales que atiendan a un clima laboral armónico.

A continuación se presenta el Programa de Bienestar Social, como mecanismo propuesto para el beneficio de los servidores, sus familias y contratistas, en lo que corresponde, que promueve la creatividad, participación y el sentido de pertenencia; con el fin de obtener significativos resultados, como optimizar el desempeño laboral, un mayor compromiso y grado de responsabilidad de los colaboradores hacia su trabajo.

En el desarrollo del programa de bienestar es indispensable contar con una actitud proactiva por parte de cada líder de proceso la cual conlleve a, exaltar la labor del servidor público, La integración de su vida laboral con su grupo familiar, el mejoramiento continuo de su calidad de vida, promover una cultura organizacional que afecte positivamente el comportamiento de cada miembro de la entidad, facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, dignificar al personal al satisfacer sus necesidades básicas en su ambiente laboral, fortalecer la identidad del personal y su autoestima estableciendo lazos con su ocupación dentro del IFC.

Con este Plan se pretende promover la integridad y bienestar como motores de la generación de resultados para el Instituto Financiero de Casanare, para lo cual se adoptan los parámetros del Promana Nacional de Binestar “ Servidores saludables entidades sostenibles” y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

Así mismo describe el desarrollo del programa de bienestar social laboral, que comprende la protección, servicios sociales y la calidad de vida laboral de los servidores públicos del Instituto Financiero de Casanare.

📍 **Dirección:** Carrera 13C No. 9-91, Yopal, Casanare. ☎ **PBX:** 320 889 9573.

✉ **E-mail:** Instituto@ifc.gov.co



	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

1. MARCO CONCEPTUAL

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

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

Bienestar: Siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:

- Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.
- Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.

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

Clima Laboral: Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

Cultura organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que *direccionan* los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15).

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

2. MARCO NORMATIVO

Las principales normas más que reglamentan la implementación de los planes de bienestar social, incentivos y estímulos en las entidades del sector público son:

- Constitución política de Colombia de 1991, la cual consagra los derechos que en materia de bienestar social tienen todos los ciudadanos.
- Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38), por medio de la cual se crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1083 de 2015.
- Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); por la cual se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.

📍 **Dirección:** Carrera 13C No. 9-91, Yopal, Casanare. ☎ **PBX:** 320 889 9573.

✉ **E-mail:** Instituto@ifc.gov.co



	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

- Ley 1811 de 2016 (artículo 5), por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional.
- Ley 1857 de 2017 (artículos 3 y 4), por medio del cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.
- Programa Nacional de Bienestar 2023-2026
- Acuerdo 09 de 2019, por medio del cual se adoptan los estatutos del Instituto Financiero de Casanare.
- Resolución 391 del 17 de octubre del 2012 emitida por el Instituto Financiero de Casanare, por la cual se define el manejo del sistema de bienestar social.
- Circular Externa No. 12 del 09 de noviembre del 2017 emitida por la Función Pública, estipula en el numeral 1, flexibilización de la jornada laboral de trabajo de los servidores con responsabilidades familiares
- Convención colectiva de trabajo IFC – Sinserpublicolombia Subdirectiva Yopal, en el Artículo 29 *Recreación, Deporte y Realización de Eventos de Bienestar Social*.

3. OBJETIVO

Propiciar condiciones y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos del Instituto Financiero de Casanare y sus familias, a través de espacios y actividades que contruyan al mejoramiento de su calidad de vida, aumenten su productividad y crecimiento profesional y personal

3.1. Objetivos Específicos:

- Fomentar una cultura organizacional, las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores de la entidad.
- Realizar acciones de promoción y prevención a la salud física y mental de los servidores mediante estrategias virtuales y presenciales.
- Desarrollar valores organizacionales y principios que hagan énfasis en la responsabilidad social y ética administrativa, que fomenten identidad y compromiso institucional en cada servidor público perteneciente al IFC.



📍 **Dirección:** Carrera 13C No. 9-91, Yopal, Casanare. ☎ **PBX:** 320 889 9573.

✉ **E-mail:** Instituto@ifc.gov.co

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

- Implementar mecanismos de bienestar laboral en el marco de la transformación digital.

4. ALCANCE

El programa de bienestar social, incentivos y estímulos del Instituto Financiero de Casanare, abarca a todos los servidores públicos y sus familias así como los contratistas de prestación de servicios y apoyo a la gestión en los aspectos que la norma lo permita.

5. PRESENTACIÓN DEL PROGRAMA

El programa de bienestar social e incentivos es un instrumento que incluye estrategias de bienestar, procesos y actividades orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones de vida laboral que favorezcan al desarrollo integral del servidor público, así como el de su núcleo familiar; esto con el fin de incrementar los niveles de satisfacción, eficacia y eficiencia.

El programa se estructuró de acuerdo a los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 el cual esta basado en 5 ejes y sus componentes con la siguiente estructura:

5.1. Equilibrio Psicosocial

- Factores psicosociales
- Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral
- Calidad de vida laboral.

5.2. Salud Mental

- Higiene mental psicologica
- Prevención de nuevos riesgos a la salud

📍 Dirección: Carrera 13C No. 9-91, Yopal, Casanare. ☎ PBX: 320 889 9573.

✉ E-mail: Instituto@ifc.gov.co



	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

5.3. Diversidad e inclusion

- Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad
- Prevención, atención y medidas de protección

5.4. Transformación Digital

- Creación de cultura digital para el bienestar
- Analítica de datos para el bienestar
- Creación de ecosistemas digitales

5.5. Identidad y vocación por el servicio

- Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público

6. PERIODICIDAD

El programa de bienestar se ejecutará anualmente a través de un cronograma de actividades o plan de acción en el cual se incluirán las actividades aquí contempladas que de acuerdo al presupuesto de la vigencia y al resultado de la encuesta, a las orientaciones de la alta dirección, convención colectiva y recomendaciones del Comité de Bienestar.

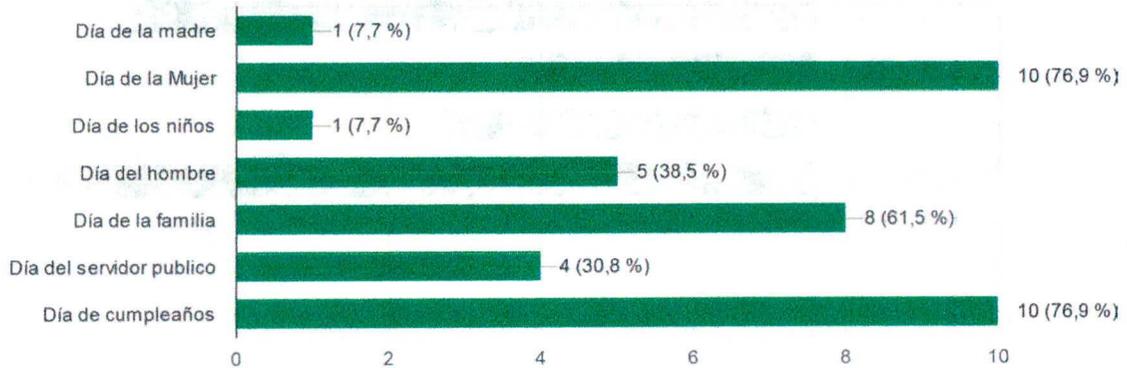
7. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

Las necesidades de los servidores se establecieron a través de una encuesta virtual- google forms identificando las preferencias de los servidores públicos en temas como: prácticas deportivas, reconocimientos y celebración de fechas especiales, Arte y cultura, promoción y prevención en la salud y programas de capacitación; El resultado del autodiagnóstico de la política de gestión del talento humano – MIPG, recomendaciones del comité de bienestar y orientación de la alta dirección.

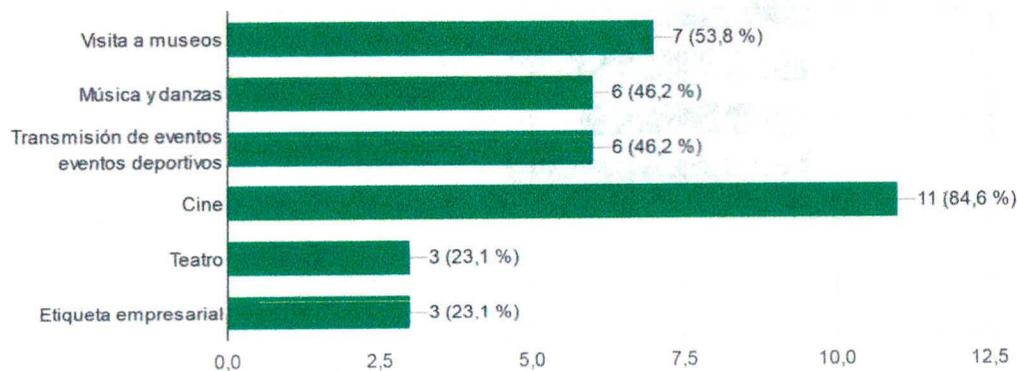
 ifc <small>INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE</small>	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

En la vigencia 2025 se contó con la participación de 13 respuestas de los 36 servidores públicos del Instituto Financiero de Casanare y se obtuvieron los siguientes resultados:

Reconocimientos y celebraciones:



Programa artístico y cultural:



📍 **Dirección:** Carrera 13C No. 9-91, Yopal, Casanare. ☎ **PBX:** 320 889 9573.

✉ **E-mail:** Instituto@ifc.gov.co

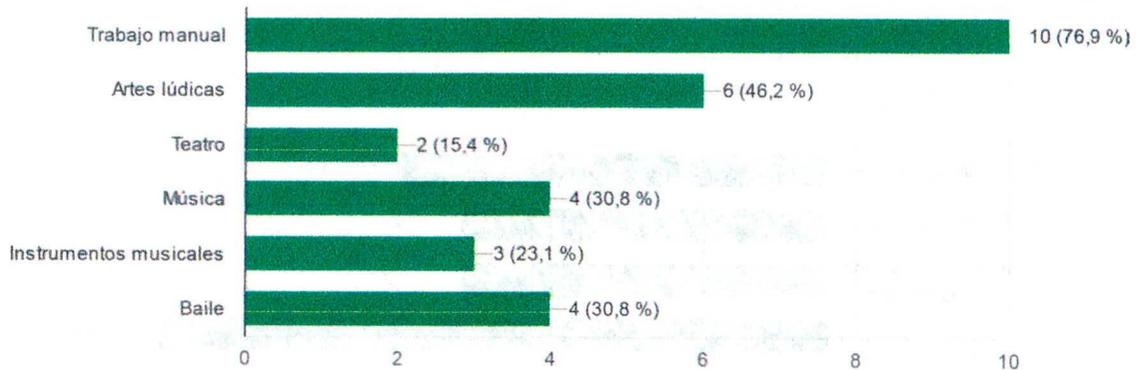


	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

Promoción y Prevención en salud:



Capacitación:

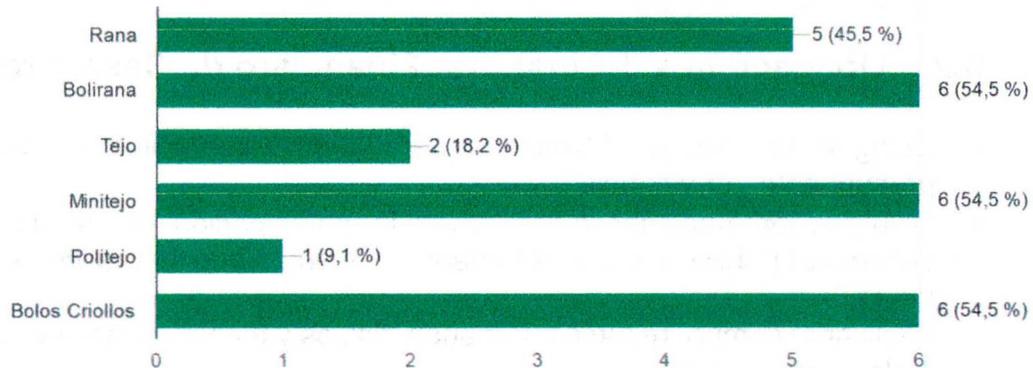


 **Dirección:** Carrera 13C No. 9-91, Yopal, Casanare.  **PBX:** 320 889 9573.

 **E-mail:** Instituto@ifc.gov.co

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

Deportes Autóctonos:



8. BENEFICIARIOS

Son beneficiarios de las actividades descritas en el programa de Bienestar Social los servidores públicos del Instituto Financiero de Casanare y sus familias. Entiéndase por familia el conyugue o compañero(a) permanente y los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él y el personal vinculado mediante de contrato de prestación de servicios y apoyo a la gestión cuando el marco normativo lo permita.

9. DEBERES Y OBLIGACIONES

9.1. Deberes de los servidores públicos

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

- Asistir a las actividades y eventos que se realicen dentro del Programa de Bienestar Social.
- Participar activamente en los programas propuestos en el PBS.
- Evaluar las actividades con base en indicadores medibles cualitativa y cuantitativamente, con el fin de apoyar el mejoramiento continuo del programa de bienestar.

9.2. Obligaciones del Instituto Financiero de Casanare:

- Designar los recursos financieros para la implementación del PBS según el presupuesto por vigencia fiscal.
- Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores públicos en las actividades y eventos que se realicen en el marco del PBS.
- Facilitar el tiempo, recursos humanos, físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo del PBS.

10. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

10.1. Eje 1 : *Equilibrio psicosocial*

Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral de cada servidor público.



10.1.1. Factores Psicosociales

Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano. Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

 ifc <small>INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE</small>	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

EJE	INICIATIVA O PROGRAMA		ACTIVIDADES
Equilibrio Psicosociales	Factores Psicosociales	Actividad - Eventos deportivos y recreacionales - prevención del sedentarismo	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad ecológica • Gimnasia dirigida • Campeonatos internos o interinstitucionales • Campeonatos internos juegos autóctonos (Bolirana, Minitejo, Politejo, bolos criollos) • Eventos de recreación • Safari llanero
		Eventos artísticos y culturales	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad interna encuentro cultural. • Actividad para conocer costumbres o culturas nativas regionales o nacionales (visita a museos, cine, semana cultural, <i>transmisión de eventos, música y danza</i>).
		Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras actividades que involucren creatividad	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo manual. • Artes Lúdicas. • Preparación de cocteles. • Preparación de vinagretas • Arte Country con Madrea. • Música. • Instrumentos Musicales.
		Los servidores públicos del IFC tienen talento	Encuentro cultural interdependencias
		Eventos de emprendimiento	Actividad o taller que implique aprender un arte u oficio
		Bienestar espiritual	Salario emocional Día de cumpleaños Actividades de relación, antiestres, cuidado personal

📍 **Dirección:** Carrera 13C No. 9-91, Yopal, Casanare. ☎ **PBX:** 320 889 9573.

✉ **E-mail:** Instituto@ifc.gov.co



	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

10.1.2. Equilibrio entre la vida laboral y familiar

Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos. Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

EJE	INICIATIVA O PROGRAMA	ACTIVIDADES	
Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida laboral y familiar	Horarios flexibles, teletrabajo	<ul style="list-style-type: none"> Para los servidores que cumplan condiciones o se presente una situación especial.
		Día de la niñez y la recreación	<ul style="list-style-type: none"> Actividad recreativa para los hijos menores de los servidores públicos
		Día de la familia y compartir en familia	<ul style="list-style-type: none"> Cierre de gestión: Jornada de Integración familiar, incentivo navideño según convención colectiva, entre otros. Jornada no laboral de acuerdo a la Ley 1857 de 2017 Horarios comprimidos
		Celebración días especiales	<ul style="list-style-type: none"> Realizar reconocimiento y extalar el día de la mujer, día del hombre, día de la madre
		Salas amigas de la familia lactante	<ul style="list-style-type: none"> Adecuar espacio de acuerdo a la Ley 1823 de 2017
		Promoción del uso de la bicicleta	<ul style="list-style-type: none"> Otorogar incentivo por llegar al trabajo como medio de transporte para llegar al trabajo – ley 1811 de 2016.
		Reconocimiento y/o felicitación a servidores que formalicen legalmente su relación conyugal	<ul style="list-style-type: none"> Actividad de recreación a través de una felicitación pública interna y/o un compartir con todos los servidores.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

10.1.3. Calidad de vida laboral

Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas. Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

EJE	INICIATIVA O PROGRAMA	ACTIVIDADES
Equilibrio psicosocial	Actividades para el día del servidor público	<ul style="list-style-type: none"> Felicitación a los servidores Entrega de mención de honor "Instituto Financiero de Casanare"
	Celebración del día del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Felicitación por redes internas y en cartelera.
	Incentivos y reconocimientos por el buen desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> De acuerdo a lo establecido en el Programa de bienestar social e incentivos para los servidores que cumplan requisitos.
	Programa <i>servimos</i>	<ul style="list-style-type: none"> Difundir el programa <i>servimos</i> en aspectos relacionados con educación; salud y bienestar; turismo y recreación; cultura y seguros
	Celebración de cumpleaños	<ul style="list-style-type: none"> Felicitación en el día de cumpleaños por redes internas. Menjase mensual en cartelera Celebrar el cumpleaños de los servidores al finalizar el mes De acuerdo al plan de incentivos otorgar permiso remunerado el día de cumpleaños
	Entorno laboral saludable	<ul style="list-style-type: none"> Jornada teórico - práctica de capacitación para conocer hábitos de alimentación y estilo de vida saludable. Promoción de la salud oral Programa de vigilancia epidemiológica Campañas de medicina preventiva Actividades de relajación periódicas como terapias con ayudas mecánicas.

📍 Dirección: Carrera 13C No. 9-91, Yopal, Casanare. ☎ PBX: 320 889 9573.

✉ E-mail: Instituto@ifc.gov.co



	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

10.2. Eje 2: Salud mental

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos peso saludable, entre otros aspectos. Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.



10.2.1. Higiene mental o psicologica

Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida. Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

EJE	INICIATIVA O PROGRAMA		ACTIVIDADES
Salud Mental	Higiene Mental o Psicológica	Actividades enfocadas a la promoción de la salud	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad de yoga, meditación o relajación
		Programa servimos	<ul style="list-style-type: none"> • Difusión de alianzas estratégicas dentro del programa servimos • Promover alianzas estratégicas locales
		Estrategia de ayuda y manejo para presión, salud mental, estrés, tabaquismo alcohol	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación / orientación

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

		Orientación o Teleorientación psicologica	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de prueba psicotecnica y seguimiento a resultados. • Sesiones individuales de orientación psicológica a todos los servidores
	Prevención de nuevos riesgos a la salud	Sedentarismo, estrés, ansiedad y depresión	<ul style="list-style-type: none"> • Pausas activas • Actividades deportivas • Capacitación / orientación • Ejercicio físico • Técnicas de relación mental • Meditación • Estudio de cargas laborales • Teleorientación psicológica • Caminatas ecologicas

10.3. Eje 3: Diversidad e inclusión

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.



EJE	INICIATIVA O PROGRAMA		ACTIVIDADES
Diversidad e inclusión	Fomento de la inclusión, diversidad y equidad	Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad	<ul style="list-style-type: none"> • Jornada de capacitación
	Prevención, atención y medidas de protección	Actividades de identificación, detección y prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, violencia física y violencia psicológica	<ul style="list-style-type: none"> • Jornada de capacitación

📍 Dirección: Carrera 13C No. 9-91, Yopal, Casanare. ☎ PBX: 320 889 9573.

✉ E-mail: Instituto@ifc.gov.co



	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

10.4. Eje 4: Transformación Digital



Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar

EJE	INICIATIVA O PROGRAMA	ACTIVIDADES
Trasnformación Digital	Creación de cultura digital para el bienestar	uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud (para bajar de peso, hacer ejercicio, entre otras), <ul style="list-style-type: none"> • Jornada de capacitación
		adoptar aplicaciones que les permitan a las servidoras y los servidores públicos adelantar de manera más ágil y eficiente los trámites administrativos, evaluar las brechas de conocimiento, así como sus gustos y preferencias. <ul style="list-style-type: none"> • Jornada de capacitación

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

	Analítica de datos para el bienestar	Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores	<ul style="list-style-type: none"> Jornada de capacitación
--	--------------------------------------	--	---

10.5. Eje 5: Identidad y vocación por el servicio por el servicio público

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.



EJE	INICIATIVA O PROGRAMA		ACTIVIDADES
Identidad y vocación por el servicio público	Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público	Promover el sentido de pertenencia y vocación por el servicio público	<ul style="list-style-type: none"> Jornada de capacitación Talleres y jornadas de reflexión
		Diseñar e implementar una estrategia de comunicación encaminada a desarrollar el sentido de pertenencia	
		interiorización de los valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública y los demás aspectos	

📍 Dirección: Carrera 13C No. 9-91, Yopal, Casanare. ☎ PBX: 320 889 9573.

✉ E-mail: Instituto@ifc.gov.co



	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

		relacionados con la Política de Integridad ¹⁵	
		fomentar en los servidores públicos el conocimiento, la interiorización y la defensa de la identidad y la vocación por el servicio público, así como el honor, el orgullo y el prestigio de ser servidores	

11. PROGRAMAS INSTITUCIONALES

Vivienda

A través de la Convención Colectiva de Trabajo, se establece una línea de crédito para la adquisición de vivienda de acuerdo a las condiciones establecidas en el mismo documento.

Se realizarán jornadas informativas acerca de la oferta para compra de vivienda, trámites de acceso a líneas de crédito subsidiado ofrecidos por el Fondo nacional del Ahorro, Caja de compensación, Fondos de Cesantías y otras entidades.

Crédito Libre destinación

A través de la convención colectiva de trabajo se establecen líneas de crédito de libre destinación para los trabajadores oficiales del IFC de acuerdo a las condiciones establecidas en el mismo documento

Crédito Educativo hijos de Trabajadores

De acuerdo a la Convención Colectiva de Trabajo 2022-2024, se establecen líneas de crédito educativos para los hijos de los trabajadores oficiales del IFC de acuerdo a las condiciones establecidas en el mismo documento.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

Jornada deportiva

Con el fin de fomentar el deporte, la recreación y el esparcimiento y de acuerdo a lo establecido en la convención colectiva del trabajo, El Instituto Financiero de Casanare, dará tres horas dentro de la jornada laboral para realizar únicamente actividades deportivas el último viernes de cada mes, dicha actividad será coordinada con la Subgerencia Administrativa y área de talento humano.

Los servidores que decidan no participar de la actividad cumplirán con la jornada laboral de acuerdo al horario establecido.

12. Otras estrategias de bienestar y desarrollo

12.1. Desvinculación asistida

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.

Este proceso tiene como fin preparar a los servidores públicos, que estén próximos a pensionarse, para el cambio de estilo de vida y así facilitar su adaptación, promoviendo la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión; además se les brindará información legal para iniciar el proceso facilitando el asumir el retiro de la vida laboral.

Por otra parte, es un proceso de asesoría, apoyo y capacitación dirigido a los servidores orientándolos en la búsqueda de un nuevo empleo o actividad de calidad, nivel y condiciones similares a las de su anterior ocupación, en el menor tiempo posible.

Actividades por realizar mediante el apoyo Psicológico y la desvinculación asistida:

- Contar con eventos de *“Reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado”* a las personas que se desvinculan.
- Entrevistas de retiro

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

- Apoyo emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización de contrato (asistencia psicológica).
- Elaboración de un taller que proporcione herramientas para la elaboración de un proyecto de vida, ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar de su salud y alternativas de inversión.
- Brindar información legal para iniciar el proceso de pensión
- Pedir acompañamiento por las entidades de fondo de pensiones para talleres con los funcionarios prontos a pensionarse.

Para los casos de readaptación laboral en casos de reorganización en el Instituto financiero de Casanare, el servidor público debe recibir una apropiada inducción para su nuevo puesto de trabajo con acompañamiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH; cada actividad se ejecutará previo a la presentación de cada situación.

12.2. Horario flexible

El Instituto Financiero de Casanare podrá adoptar horarios flexibles, dentro de la jornada laboral legal, para facilitar el acercamiento de los servidores con los miembros de su familia, atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera (o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares que se encuentren en situación de discapacidad o dependencia, en los grados señalados en la Ley 1361 de 2009, siempre y cuando las funciones de su cargo lo permitan.

Los servidores públicos del Instituto Financiero de Casanare podrán solicitar la flexibilización de la jornada laboral legal y podrán ser autorizadas mediante acto administrativo siempre y cuando acrediten como mínimo una las siguientes condiciones:

- Madre o padre con hijos menores de 12 años.
- Madre o padre con hijos en condición de discapacidad.
- Servidores que tengan a cargo personas de la tercera edad de su grupo familiar hasta el tercer grado de consanguinidad.
- Servidores que tengan a cargo personas de su grupo familiar hasta el tercer grado de consanguinidad y que padezcan algún tipo de discapacidad.
- Servidores que tengan a cargo cónyuge o compañero permanente en estado de discapacidad.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

Los servidores públicos del Instituto Financiero de Casanare podrán compensar tiempo para descanso en fechas especiales como Semana Santa y festividades de fin de año.

Igualmente el Instituto Financiero decretará Jornadas Laborales comprimidas o continuas en fechas especiales como día sin carro y moto, semana de receso escolar, partidos de la selección Colombia, día de las velitas, día de los niños, días festivos de fin de año entre otras.

12.3. Teletrabajo

Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo es producto del avance que ha tenido la tecnología de la información y las comunicaciones, implica una nueva forma de organización y por consiguiente de la administración de los recursos físicos, humanos y tecnológicos, su regulación se ejerce a través del Decreto 0884 del 30 de abril del 2012, por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008.

El Instituto Financiero de Casanare de acuerdo a la necesidad del servicio y las condiciones administrativas podrá optar por esta modalidad de contratación para lo cual dará cumplimiento con la reglamentación establecida.

En Comité Institucional de gestión y desempeño se determinará las actividades o necesidades que puedan ser contratadas bajo esta modalidad

12.4. Adecuación áreas de trabajo

Con el objeto de dotar a los servidores públicos de las herramientas necesarias y adecuadas para el desempeño de sus labores, anualmente se realizará un análisis de puestos de trabajo de acuerdo al Plan Anual de Seguridad y Salud en el trabajo dentro del programa de vigilancia epidemiológica y de acuerdo al diagnóstico se

📍 **Dirección:** Carrera 13C No. 9-91, Yopal, Casanare. ☎ **PBX:** 320 889 9573.

✉ **E-mail:** Instituto@ifc.gov.co



	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

realizaran las correspondientes intervenciones para realizar la adecuación optima de los puestos y áreas de trabajo.

12.5. Manejo de conflictos laborales

Consiste en proporcionar a los servidores públicos las herramientas fundamentales para resolver exitosamente los inevitables conflictos a través de seminarios, talleres, Comité de relaciones Laborales y el Comité de Convivencia

12.6. Café con directivos

Realizar una reunión por semestre entre servidores y directivos por áreas de trabajo, procesos o proyectos con el fin de compartir experiencias, informar de inconvenientes, buscar soluciones, exaltar logros, definir metas u objetivos y en conjunto apoyar las actividades pendientes, mientras comparten un café de manera amena contribuyendo de ésta forma a mejorar el clima laboral, fortalecer el trabajo en equipo y las relaciones laborales.

12.7. Manejo del estrés

Brindar las técnicas necesarias que propicien el mejoramiento de la armonía, el equilibrio y el bienestar y la salud de los servidores públicos. Se propone realización de talleres o actividades de relajación.

13. SISTEMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

El sistema de estímulos para los servidores públicos se enmarca en una lógica orientada a maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos. Así lo establece el Decreto-Ley 1567 de 1998, que define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017



Dirección: Carrera 13C No. 9-91, Yopal, Casanare. **PBX:** 320 889 9573.

E-mail: Instituto@ifc.gov.co

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

Para mejorar continuamente la labor que se le presta a la ciudadanía es necesario, entre otras cosas, propender por un ambiente laboral integral que, a través de la planificación y el direccionamiento estratégico basado en el MIPG, mejore el desempeño institucional y genere valor público para la ciudadanía” (Guía de estímulos de los servidores públicos DAFP versión 1).

El instituto financiero busca motivar a los servidores públicos de la entidad, a través del reconocimiento y el otorgamiento de incentivos dirigidos a trabajadores oficiales, servidores de libre nombramiento y remoción, periodo fijo y equipos de trabajo.

13.1. Motivación y desarrollo personal

Proporcionar herramientas a los servidores públicos las cuales permitan una mayor productividad a través de la motivación, el desarrollo personal y el desarrollo laboral a través de seminarios, talleres, capacitación y estímulos; por otra parte el IFC de acuerdo a la situación podrá adoptar medidas y dar espacios que permitan la participación en celebraciones nacionales, fechas religiosas o de integración familiar como las actividades decembrinas entre otras.

13.2. Relaciones Humanas

Brindar herramientas que permitan a los servidores públicos ofrecer un servicio excelente y buenas relaciones labores a través de capacitaciones relacionadas con conocimiento de los deberes, obligaciones, responsabilidades, reglamento interno de trabajo, principios, valores, servicio al cliente y normas de comportamiento.

13.3. Plan de Estímulos e Incentivo

Tiene como propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y contribuir al logro efectivo de los objetivos estratégicos de la entidad (segunda dimensión de MIPG).

El Plan de incentivos está dirigido a servidores de libre nombramiento, y remoción, trabajadores oficiales y para los equipos de trabajo.

📍 Dirección: Carrera 13C No. 9-91, Yopal, Casanare. ☎ PBX: 320 889 9573.

✉ E-mail: Instituto@ifc.gov.co



	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

Los incentivos deben ser consecuentes con un comportamiento determinado, deben satisfacer una necesidad o preferencia del servidor, que puedan ser obtenidos por todos los servidores y la entidad los pueda entregar.

Para el instituto se han identificado los siguientes tipos de incentivos que a continuación serán explicados para una mayor comprensión y mejor aplicación:

Reconocimientos

Por reconocimiento se entiende la expresión de satisfacción de parte del jefe, colegas, o usuarios de los servicios de un empleado, en razón de una competencia, comportamiento o resultado determinado. Los jefes de las áreas deberán dar cumplimiento a lo establecido por el Decreto 1567 de 1998, artículo 36.

Reconocimiento Verbal como una frase de aprobación

Reconocimiento Gestual o Mímico Un gesto de aprobación o una nota de felicitación o agradecimiento

Recompensas

Es un premio previsto con anterioridad por jefes y colaboradores por la exhibición de determinadas competencias, la emisión de algunos comportamientos o el logro de resultados.

Puede consistir en concesiones, privilegios u objetos tangibles que valore el empleado, siempre y cuando no vayan en contra de lo establecido legalmente.

Informales

Se refiere a estímulos espontáneos, no planeados previamente, que se emiten en forma contingente a una conducta positiva o a la obtención de un resultado determinado.

En una reunión al momento en el que uno de los participantes aporta algo positivo, se le reconoce inmediatamente con una frase.

Formales

Hacen relación a estímulos institucionales planeados previamente, ante los cuales todo servidor público tiene derecho, siempre y cuando cumpla con los requisitos exigidos para su otorgamiento.

Los incentivos otorgados por obtener una evaluación excelente.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

Monetarios a los equipos de trabajo

(Pecuniarios)

Son reconocimientos económicos que pueden ser hasta de 5 salarios mínimos mensuales legales vigentes, para el caso de los equipos de trabajo. Estos se planean teniendo en cuenta los recursos disponibles de la entidad y deberán pagarse en su totalidad.

Al equipo ganador que realizó el proyecto, se le entrega una suma de dinero acordada por la entidad.

No monetarios otorgados a los mejores servidores.

(No pecuniarios)

Son reconocimientos no económicos que serán otorgados individualmente y están conformados por un conjunto de programas flexibles, dirigidos a reconocer individualmente a los servidores por su desempeño en niveles de excelencia y comportamentales.

- * Programas de turismo social (planes turísticos, pasajes, estadía y gastos de alimentación).
- * Día compensatorio.
- * Actividades socioculturales y recreativas.
- * Mejoramiento en las dotaciones de la oficina (silla, computador, literatura).
- * Financiación de investigaciones o de estudios

PROGRAMA	INCENTIVO
Condecoraciones	<ul style="list-style-type: none"> • Entregar la mención de honor "Instituto Financiero de Casanare", creada mediante Resolución 258 de 2017 con el propósito de reconocer la labor de personas, instituciones, empresas y servidores públicos con cuyo aporte, dedicación y compromiso han contribuido al fortalecimiento institucional.
Cumpleaños	<ul style="list-style-type: none"> • Se concederá día de descanso remunerado con el fin de que los servidores públicos puedan compartir esta fecha con sus familiares
Distinción por antigüedad	<ul style="list-style-type: none"> • Se otorgarán mención de honor por Antigüedad, a los servidores que hayan cumplido 10, 15, 20 y 30 años de servicio, sin perjuicio de los reconocimientos a servidores que cumplan años de servicio entre los rangos establecidos.

📍 Dirección: Carrera 13C No. 9-91, Yopal, Casanare. ☎ PBX: 320 889 9573.

✉ E-mail: Instituto@ifc.gov.co



	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

13.4. Incentivos a proyectos innovadores o de inversión

Con el fin de promover la innovación, el Instituto Financiero de Casanare otorgará un estímulo pecuniario a grupos de trabajo que presenten proyectos con nuevas ideas de negocio o mejorar la prestación de un servicio.

En concordancia con los artículos 2.2.10.14 y 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015, los Programas de Incentivos Institucionales para los equipos de trabajo deben establecer si la selección del mejor equipo se hace a partir de dos opciones (excluyentes):

- Un proyecto u objetivo que ya haya concluido y sea objeto de evaluación.
- Resultados del trabajo que respondan a criterios de excelencia y que además signifiquen una mejora en los servicios que la entidad presta a sus grupos de valor.

Reglas básicas:

- * Realizar una sustentación pública del proyecto nominado por parte del equipo de trabajo.
- * Conformar un equipo evaluador que puede ser integrado tanto por servidores de la misma entidad como expertos externos.
- * Los incentivos pecuniarios para el equipo de trabajo ganador serán asignados mediante Acto Administrativo, por valor de cuatro salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- * Los equipos de trabajo que ocupen el segundo y tercer lugar recibirán los incentivos no pecuniarios disponibles y que sean de su preferencia.

Procedimiento:

- Convocatoria interna para la creación de Equipos de trabajo de mínimo dos (2) y máximo cinco (5) servidores, durante el primer trimestre de cada vigencia fiscal.
- El proyecto debe ser previamente aprobado por el comité Institucional de Gestión y Desempeño con la participación de Talento Humano, quien asistirá con voz sin voto.
- Los objetivos y variables de la evaluación serán definidos por la oficina de Planeación y Talento Humano
- El proyecto del equipo de trabajo debe estar ligado al cumplimiento de procesos y proyectos integrales del Instituto Financiero de Casanare, (teniendo en cuenta áreas como promoción, obra social, participación ciudadana, presentación de productos - servicios del IFC, etc.)

📍 Dirección: Carrera 13C No. 9-91, Yopal, Casanare. ☎ PBX: 320 889 9573.

✉ E-mail: Instituto@ifc.gov.co



	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

- El cumplimiento del objetivo de “*el equipo de trabajo*” no dependerá, ni estará sujeto, ni comprometerá el desarrollo de las funciones relacionadas a sus cargos en el IFC.
- El proyecto debe contemplarse en armonía con el Plan de Acción y enmarcado en el Plan Estratégico del instituto financiero de Casanare.

El proyecto u objetivo del equipo de trabajo debe haber concluido o encontrarse en su etapa final, de manera que permita su evaluación y premiación al 30 de octubre de cada vigencia

13.5. Incentivo por uso de la bicicleta

Con el objeto incentivar el uso de la bicicleta como medio principal de transporte en municipio de Yopal; incrementar el número de viajes en bicicleta, avanzar en la mitigación del impacto ambiental que produce el tránsito automotor y mejorar la movilidad urbana y en concordancia con la Ley N° 1811 del 21 de octubre de 2016, el instituto Financiero de Casanare otorgará a sus servidores medio día libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.

La verificación de las llegadas en bicicleta se realizará mediante formato que se diligenciará en el área de talento humano. Los servidores públicos beneficiados por la presente ley podrán recibir hasta 8 medios días remunerados al año, para lo cual deben solicitar el descanso mediante el formato de permiso.

13.6. Valorando tu compromiso

Bajo este esquema presentamos una forma de salario emocional mediante un plan de beneficios que se otorgan a los servidores públicos de la entidad y que a su vez integra lo descrito en el artículo N° 3 parágrafo de la Ley 1857 del 2017, “*Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario; todo bajo un solo objetivo: fortalecer el equilibrio de vida de los servidores y el vínculo con sus familias, reconociendo que los servidores públicos tienen una vida más allá de la laboral.*”

📍 Dirección: Carrera 13C No. 9-91, Yopal, Casanare. ☎ PBX: 320 889 9573.

✉ E-mail: Instituto@ifc.gov.co



	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

13.7. Orgullosos de Ti

Esta modalidad de incentivo consiste en ofrecer una capacitación relacionada con las funciones del cargo fuera del departamento al servidor que proponga, desarrolle e implemente una acción de mejora en un proceso, un servicio o un trámite.

La mejora debe generar un alto impacto de agilidad, tiempos de respuesta o reducción de trámites; el impacto debe verse reflejado o medirse mediante los indicadores del plan de acción o de los procesos del sistema de gestión de calidad.

Igualmente constituye una acción de mejora la propuesta innovadora, diseño e implementación de la inducción específica de un área determinada. El indicador de impacto se medirá a través del resultado de un test de conocimiento.

Cada subgerente o jefe de área viabilizara la iniciativa y el gerente aprobará o no el beneficio.

13.8. Programa Servimos

El programa "Servimos" Es una iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.

En el marco del trabajo en conjunto, entre las entidades, el programa servimos se han consolidado alianzas las cuales será difundidas o promocionadas por redes internas.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

14. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

TEMATICAS	ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	Actividades programadas	Ejecutadas	Observaciones	
		Elaboración de documentos	Plan de bienestar e incentivos													1	
Equilibrio psicosocial	Conmemoración día Internacional de la Mujer													1			
	Conmemoración día del Hombre													1			
	Conmemoración día de la madre													1			
	Conmemoración día del Servidor Público													1			
	Conmemoración día de La niñez													1			
	Conmemoración navidad													1			
	Día de la familia													1			
	Tarde de cine														1		
	Transmisión de eventos de Interés Nacional														1		
	Encuesta de Clima Organizacional														1		
	Cierre de Gestión														1		
Salud mental	Actividad deportivas, recreativas, físicas o culturales													1			
	Los Servidores Públicos tienen Talento													1			
	Celebración a los Servidores en su cumpleaños													1			
	Promoción del uso de la bicicleta													1			
	Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras actividades que involucren creatividad y trabajo													1			
	Capacitación / taller / orientaciones													1			
Diversidad e inclusión	Lenguaje de señas													1			
	Capacitación													1			
Transformación digital	Taller													1			
	Charlas													1			
Feria de servicios	Difundir el programa servimos													1			
	Charlas informativas acerca de la oferta para compra de vivienda, trámites de acceso a líneas de crédito													1			
Prepensionados	Taller para prepensionados.													1			

Dirección: Carrera 13C No. 9-91, Yopal, Casanare. **PBX:** 320 889 9573.

E-mail: Instituto@ifc.gov.co



	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

TEMATICAS	ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	Actividades programadas	Ejecutadas	Observaciones
		Incentivo por conv	Estudios de educación para el trabajo, para elevar su nivel de formación personal y profesional, de acuerdo a lo establecido en la convención laboral, plan de capacitación y plan de incentivos.													1
Ambiente Seguro	Actividades de Higiene mental - Salud Mental - Programas de Vigilancia Epidemiológica													1		
Cierre de Gestión	Actividad Cierre de Gestión - Incentivo navideño													1		



 **Dirección:** Carrera 13C No. 9-91, Yopal, Casanare.  **PBX:** 320 889 9573.

 **E-mail:** Instituto@ifc.gov.co