



**Gobernación
de Norte de
Santander**

Plan de Bienestar Social / Provisión e Incentivos Institucionales de Talento Humano

IFINORTE 2026

www.ifinorte.gov.co




| | | | | |
|---|---|--|---------------------|--------------|
|  | MACROPROCESO DE APOYO A LA GESTIÓN | | GA-GTH-PL-02 | |
| | PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | FECHA 28-01-2025 | VERSIÓN 1 |
| | Plan de Bienestar Social / Provisión e Incentivos Institucionales de Talento Humano | | Página 1 de 11 | |

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN..... 2

2. JUSTIFICACIÓN 2

3. MARCO NORMATIVO..... 2

4. DEFINICIONES..... 6

5. OBJETIVOS..... 7

 5.1 Objetivo General..... 7

 5.2 Objetivos Específicos 7

6. ALCANCE Y METODOLOGIA 7

7. COMPONENTES..... 8

 7.1 Componente Protección y Servicios Sociales 8

 7.2 Componente Calidad de Vida Laboral..... 8

8. DESARROLLO DE ESTRATEGIAS POR COMPONENTE..... 8


 8.1 Componente Protección y Servicios Sociales 8

 8.2 Componente de Calidad Vida Laboral..... 10

9. INCENTIVOS 11

 9.1 Económicos 11

 9.2 No económicos 11

| | | | | |
|---|--|--|----------------------------|---------------------|
|  | MACROPROCESO DE APOYO A LA GESTIÓN | | GA-GTH-PL-02 | |
| | PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | FECHA 28-01-2025 | VERSIÓN 1 |
| | Plan de Bienestar Social / Provisión e Incentivos Institucionales de Talento Humano | | Página 2 de 11 | |

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social/ Provisión e Incentivos Institucionales de Talento Humano de IFINORTE tiene como propósito orientar, estructurar y fortalecer las acciones encaminadas al bienestar integral de los colaboradores de la entidad. A través de este documento se establecen las políticas, programas, estrategias y procedimientos que permiten promover un ambiente laboral saludable, equitativo y participativo, en concordancia con los valores institucionales y los objetivos estratégicos de IFINORTE.

El bienestar social se concibe como un componente fundamental del desarrollo humano y organizacional, por lo cual IFINORTE busca generar condiciones que favorezcan la calidad de vida de sus funcionarios, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y el sentido de pertenencia hacia la institución.

Para la elaboración del Plan de Bienestar Social/ Provisión e Incentivos Institucionales de Talento Humano del año 2026, se ha tomado como antecedentes las actividades realizadas en las vigencias anteriores, con el fin mejorar el ambiente laboral, elevar la motivación, la productividad y el bienestar del componente humano.

2. JUSTIFICACIÓN


El Plan de Bienestar Social/ Provisión e Incentivos Institucionales de Talento Humano de IFINORTE se fundamenta en la necesidad de fortalecer el desarrollo integral del talento humano, reconociendo que los funcionarios son el eje fundamental para el cumplimiento de la misión institucional. La implementación de este plan permite generar condiciones laborales que favorezcan la motivación, la participación, el sentido de pertenencia y la satisfacción en el trabajo, impactando positivamente en la productividad y la calidad del servicio prestado a la comunidad.

Este plan responde al compromiso de IFINORTE con el mejoramiento continuo de su clima organizacional y con el cumplimiento de la normatividad establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y demás disposiciones relacionadas con el bienestar social e incentivos laborales en el sector público.

De acuerdo a lo anterior, nuestro propósito con el Plan de Bienestar Social/ Provisión e Incentivos Institucionales de Talento Humano es proveer a todos nuestros colaboradores las herramientas necesarias para adquirir, practicar y promover un estilo de vida física y mental saludable, que contribuya al equilibrio individual y social dentro y fuera de IFINORTE. El Instituto es consciente de la necesidad de que el personal labore en un ambiente agradable, de respeto mutuo, motivados y con voluntad de servicio, ha diseñado e implementado el plan de bienestar a cargo del Comité de Bienestar social y su representante del área de Talento Humano.

3. MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la

| | | | | |
|---|--|--|----------------------------|---------------------|
|  | MACROPROCESO DE APOYO A LA GESTIÓN | | GA-GTH-PL-02 | |
| | PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | FECHA 28-01-2025 | VERSIÓN 1 |
| | Plan de Bienestar Social / Provisión e Incentivos Institucionales de Talento Humano | | Página 3 de 11 | |

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.”

Ley 1960 de 2019 la cual dispone: Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto- ley 1567 de 1998, “g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.


Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, El parágrafo del Artículo 36 establece que “Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.

Ley 734 de 2002, En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado; tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

Decreto ley 1567 de 1998, Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36. Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley. Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar. De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

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

| | | | | |
|---|---|--|---------------------|--------------|
|  | MACROPROCESO DE APOYO A LA GESTIÓN | | GA-GTH-PL-02 | |
| | PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | FECHA 28-01-2025 | VERSIÓN 1 |
| | Plan de Bienestar Social / Provisión e Incentivos Institucionales de Talento Humano | | Página 4 de 11 | |

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.

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

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

Artículo 2.2.10.5. 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 calificación de servicios 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 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.

| | | | | |
|---|---|--|---------------------|--------------|
|  | MACROPROCESO DE APOYO A LA GESTIÓN | | GA-GTH-PL-02 | |
| | PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | FECHA 28-01-2025 | VERSIÓN 1 |
| | Plan de Bienestar Social / Provisión e Incentivos Institucionales de Talento Humano | | Página 5 de 11 | |

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.

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

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluado.

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 presente decreto. 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.

| | | | | |
|---|---|--|---------------------|--------------|
|  | MACROPROCESO DE APOYO A LA GESTIÓN | | GA-GTH-PL-02 | |
| | PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | FECHA 28-01-2025 | VERSIÓN 1 |
| | Plan de Bienestar Social / Provisión e Incentivos Institucionales de Talento Humano | | Página 6 de 11 | |

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.

4. DEFINICIONES

Área de calidad de vida laboral: Definido como: “un proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de Participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión de cada una de las entidades estatales”.

Área de protección y servicios sociales: Según el Decreto 1567 de 1998: “En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación”.


Bienestar social laboral: Se define como “el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece”.

Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

Efectos en el trabajo: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.

Factor protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

Incentivo: Se entiende por incentivo todo estímulo expresamente planeado por la entidad consecuente con un comportamiento deseable, el cual, al satisfacer una necesidad del servidor, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro.

| | | | | |
|---|--|--|----------------------------|---------------------|
|  | MACROPROCESO DE APOYO A LA GESTIÓN | | GA-GTH-PL-02 | |
| | PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | FECHA 28-01-2025 | VERSIÓN 1 |
| | Plan de Bienestar Social / Provisión e Incentivos Institucionales de Talento Humano | | Página 7 de 11 | |

5. OBJETIVOS

5.1 Objetivo General

Elevar los niveles de satisfacción, bienestar y productividad del componente humano de IFINORTE para el mejoramiento de su desempeño laboral y el aumento de la motivación personal, con el fin de que sus acciones estén orientadas a contribuir en el cumplimiento efectivo de los objetivos del Instituto.


5.2 Objetivos Específicos

- ☐ Propiciar condiciones laborales que desarrollen la creatividad, participación y seguridad laboral de los funcionarios de IFINORTE.
- ☐ Mejorar la calidad de vida laboral de los funcionarios de IFINORTE, mediante la oferta de estímulos y condiciones positivas en los diferentes ámbitos que los rodean (Laboral, Personal, Familiar y social).
- ☐ Proporcionar herramientas de gestión que ayuden al desempeño productivo y al desarrollo integral del capital humano de la corporación.
- ☐ Brindar espacios, herramientas o estímulos que motiven a los empleados a lograr que su desempeño sea eficiente y fortalezca el sentido de pertenencia institucional.
- ☐ Estimular a los empleados mediante los programas de Bienestar social e Incentivos orientados a la satisfacción laboral, personal, intelectual y social con el fin de sentirse identificados como el componente relevante para el logro de los objetivos institucionales.
- ☐ Implementar programas culturales y deportivos que promuevan la participación e interacción interpersonal entre los funcionarios que mejoren el clima laboral.

6. ALCANCE Y METODOLOGIA

El Plan de Bienestar Social/ Provisión e Incentivos Institucionales de Talento Humano, se llevará a cabo durante el año 2026, dirigido a todos los funcionarios y contratistas de IFINORTE, elaborado a partir de la identificación de las necesidades existentes que favorezcan el bienestar del trabajador.

El proceso inicia con el diseño de instrumentos a aplicar, tales como encuestas, mesas de trabajo con el Comité de Convivencia Laboral y Bienestar Social, sugerencias de Control Interno, entre otros. Una vez verificados y ponderados los resultados, se realiza un cronograma de actividades; se revisa y verifica los recursos económicos, humanos y logísticos en general, a fin de asegurar el desarrollo del plan a seguir, el cual debe ser revisado y aprobado por el Gerente General de la entidad.

| | | | | |
|---|---|--|---------------------|--------------|
|  | MACROPROCESO DE APOYO A LA GESTIÓN | | GA-GTH-PL-02 | |
| | PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | FECHA 28-01-2025 | VERSIÓN 1 |
| | Plan de Bienestar Social / Provisión e Incentivos Institucionales de Talento Humano | | Página 8 de 11 | |

7. COMPONENTES

7.1 Componente Protección y Servicios Sociales

A través de este componente se diseñan y ejecutan programas orientados a satisfacer las necesidades de protección, bienestar, ocio, identidad y aprendizaje de los empleados y sus familias. Su objetivo es fortalecer la calidad de vida del talento humano mediante acciones que promuevan la salud integral, el acceso a una vivienda digna, la participación en actividades recreativas y culturales, y el desarrollo educativo y formativo. De esta manera, se fomenta un entorno laboral más saludable, inclusivo y sostenible, que contribuye al equilibrio entre la vida personal y profesional.

7.2 Componente Calidad de Vida Laboral

Este componente se ocupará de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del empleado; está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del funcionario, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

8. DESARROLLO DE ESTRATEGIAS POR COMPONENTE

8.1 Componente Protección y Servicios Sociales

Recreativas – Culturales: Tienen como propósito fortalecer el sentido de pertenencia, promover la integración y reconocer el compromiso de los funcionarios.

Se incluyen celebraciones de fechas especiales Celebración de fechas especiales:


☐ Cumpleaños de los servidores públicos:

Con el propósito de promover el bienestar y la motivación del personal, la entidad concederá un (1) día libre remunerado a cada funcionario en conmemoración de su cumpleaños.


Si la fecha de cumpleaños coincide con un día festivo, fin de semana, jornada no laboral, comisión fuera de la entidad o necesidad estricta del servicio, el funcionario podrá disfrutar de este beneficio en cualquier otro día hábil dentro del mismo mes de su cumpleaños, de común acuerdo con el jefe inmediato.

Así mismo, la entidad entregará a cada servidor una tarjeta conmemorativa especial, como muestra de reconocimiento y aprecio por su aporte al servicio público.

☐ Amor y amistad: Se realizará la entrega de un detalle simbólico que incluye recordatorios institucionales (tarjeta, dulce, flor o mensaje de agradecimiento). La actividad podrá realizarse bajo la disposición y participación de todo el personal de planta, fomentando un ambiente laboral armonioso y lleno de buena energía.

| | | | | |
|---|---|--|---------------------|--------------|
|  | MACROPROCESO DE APOYO A LA GESTIÓN | | GA-GTH-PL-02 | |
| | PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | FECHA 28-01-2025 | VERSIÓN 1 |
| | Plan de Bienestar Social / Provisión e Incentivos Institucionales de Talento Humano | | Página 9 de 11 | |

- ☐ **Día del Servidor Público:** Con motivo de la celebración del Día del Servidor Público, la entidad reconocerá la labor, dedicación y compromiso de los funcionarios mediante la entrega de un detalle simbólico y un mensaje de agradecimiento elaborado por el grupo de Comunicaciones. La actividad se desarrollará durante la jornada laboral, sin afectar la prestación del servicio, y estará orientada a fortalecer el sentido de pertenencia y el reconocimiento del valor del servicio público.
- ☐ **Día del Niño:** El día del Niño, constituye una ocasión significativa para reconocer y resaltar la importancia de la infancia como etapa esencial en el desarrollo integral. La conmemoración de esta fecha permite fortalecer los vínculos familiares y fomentar espacios de alegría, integración y bienestar entre los hijos e hijas de nuestros funcionarios. Como parte de esta celebración, se realizará la entrega simbólica de recordatorios institucionales, consistentes en una tarjeta con mensaje de agradecimiento, en reconocimiento a la valiosa contribución de las familias que integran nuestra institución.
- ☐ **Día de la mujer:** Se reconocerá y se promueve el papel fundamental de la mujer como eje esencial en el desarrollo institucional. Su compromiso, liderazgo y capacidad de gestión constituyen valores indispensables para el fortalecimiento del entorno laboral y social. Como parte de conmemoración, se realizará la entrega simbólica de recordatorio institucional consistentes en una tarjeta con mensaje.
- ☐ **Día del Hombre:** Se reconocerá a los hombres de la entidad como ejes esenciales en el desarrollo institucional. Su compromiso, liderazgo y capacidad de gestión constituyen valores indispensables para el fortalecimiento del entorno laboral y social. Como parte de conmemoración, se realizará la entrega simbólica de recordatorio institucional consistentes en una tarjeta con mensaje.
- ☐ **Aniversario de la entidad:** La entidad conmemorará su aniversario en la fecha correspondiente a su creación, reconociendo este día como una ocasión institucional para resaltar su trayectoria y logros.
- ☐ **Integración de funcionarios:** La integración de los funcionarios es fundamental para fortalecer el sentido de pertenencia, promover un ambiente laboral armónico y fomentar la cooperación entre las distintas áreas de la entidad. A través de actividades que impulsen la convivencia, el respeto y la comunicación, se contribuye al bienestar individual y colectivo, potenciando así el compromiso, la productividad y la calidad del servicio institucional.
- ☐ **Actividades de la época decembrina:** Con el propósito de promover la integración, el reconocimiento, la motivación y el fortalecimiento del sentido de pertenencia institucional, se llevarán a cabo diversas actividades de carácter navideño dirigidas a los servidores públicos, contratistas y sus familias. Entre ellas se destacan las novenas navideñas, la cena y la fiesta

| | | | | |
|---|---|--|---------------------|--------------|
|  | MACROPROCESO DE APOYO A LA GESTIÓN | | GA-GTH-PL-02 | |
| | PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | FECHA 28-01-2025 | VERSIÓN 1 |
| | Plan de Bienestar Social / Provisión e Incentivos Institucionales de Talento Humano | | Página 10 de 11 | |

de fin de año. Las novenas se celebrarán en cada área, siendo el personal responsable de su organización y representación, lo cual fomentará la participación activa, la cooperación y el espíritu navideño. Esta iniciativa tiene como objetivo generar espacios de convivencia y armonía, contribuyendo al bienestar integral de los colaboradores y al fortalecimiento del clima laboral dentro de la entidad.

Promoción y Prevención de la Salud: La promoción y prevención de la salud constituyen pilares fundamentales dentro del Plan de Bienestar, orientados a fortalecer el bienestar integral de los funcionarios y fomentar hábitos de vida saludables. A través de diversas actividades como jornadas de salud, la conmemoración del Día Mundial de la Salud y del Día de la Salud Mental.


Autocuidado: El autocuidado constituye un pilar fundamental en la promoción del bienestar integral de los funcionarios, ya que favorece la salud física, mental y emocional. En este sentido, el Plan de Bienestar contempla el desarrollo de diversas temáticas orientadas al fomento del autocuidado a través de las pausas activas, las cuales buscan generar espacios de recuperación, movimiento y conciencia corporal que contribuyan a prevenir el estrés y mejorar la calidad de vida en el entorno laboral.

8.2 Componente de Calidad Vida Laboral

Clima Laboral y Cultura Organizacional: El fortalecimiento del Clima Laboral y la Cultura Organizacional es un eje estratégico del Plan de Bienestar Social de IFINORTE, orientado a promover un entorno de trabajo armónico, participativo y saludable. Con este propósito, se desarrolla la **Encuesta de Clima Laboral**, mediante la cual se obtiene un diagnóstico que permite identificar oportunidades de mejora e implementar acciones que favorezcan la comunicación, la motivación y el sentido de pertenencia. Asimismo, se realiza la **batería de riesgo psicosocial** para evaluar factores asociados al estrés laboral y establecer medidas preventivas y correctivas que contribuyan al bienestar integral de los funcionarios y al fortalecimiento institucional.

Plan de formación y talleres de sensibilización: Este componente estratégico del **Plan de Bienestar Social** tiene como propósito fortalecer las competencias, habilidades y el bienestar integral de los funcionarios de IFINORTE. Para el año 2026, se desarrollarán diversos talleres de sensibilización y socialización orientados a promover el desarrollo personal. Entre los cuales se destacan:

- ☐ Fortalecimiento al trabajo en Equipo
- ☐ Programa de resolución de conflictos o manejo relaciones laborales
- ☐ Clima organizacional
- ☐ Hábitos de vida saludables
- ☐ Orientación ocupacional para prepensionados
- ☐ Salud mental y riesgo psicosocial
- ☐ Manejo del estrés

| | | | | |
|---|---|--|---------------------|--------------|
|  | MACROPROCESO DE APOYO A LA GESTIÓN | | GA-GTH-PL-02 | |
| | PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | FECHA 28-01-2025 | VERSIÓN 1 |
| | Plan de Bienestar Social / Provisión e Incentivos Institucionales de Talento Humano | | Página 11 de 11 | |

- ☐ Comunicación asertiva.

9. INCENTIVOS

9.1 Económicos

- ☐ Crédito de vivienda: Siendo IFINORTE, una entidad financiera, con la capacidad técnica y operativa de ejecutar servicios de calidad, demostrado a lo largo de su actuar misional y desde su creación, es importante que uno de los objetivos de bienestar este orientado a que los funcionarios puedan ser beneficiarios de dichos servicios, puntualmente en el caso de créditos hipotecarios para la adquisición de vivienda rural o urbana, siendo este un plan de impacto grande para los funcionarios; la entidad cuenta con la capacidad, conocimiento y experiencia para tener una línea de crédito especial que contribuya con el bienestar no solo laboral, sino también social y familiar de todo el personal. Para asegurar dicho proyecto se propone crear una cuenta especial para dichos créditos, cuya destinación podrá ser: Compra de vivienda, compra de lotes, cancelación de hipotecas de vivienda, cancelación de saldos pendientes de pago de vivienda, y todos aquellos consignados en el manual de colocaciones y captaciones y en las futuras modificaciones que se lleguen a contemplar. Todos los funcionarios de nómina podrán acceder a dicho beneficio siempre y cuando demuestre la capacidad financiera para asumir el crédito, igualmente se propone que la tasa de interés aplicable será la corresponda al IPC +1 (uno) del año fiscal inmediatamente anterior. Todas las condiciones, y requisitos tales como capacidad de pago, solicitudes, amortizaciones entre otras serán evaluados, modificados y aprobados según el manual de colocaciones y captaciones.

- ☐ Libranza a funcionarios de planta.

9.2 Incentivos no pecuniarios: son mecanismos de motivación y reconocimiento que buscan mejorar el desempeño, fortalecer el compromiso y promover el bienestar del servidor, sin generar gasto adicional ni derechos salariales, los incentivos se pueden dar por: Compromiso y puntualidad constante horario de trabajo, por logros institucional, por continuar estudios y la formación profesional, por cumpleaños.

- ☐ Flexibilización de horario laboral.
- ☐ Día libre por cumpleaños o desempeño destacado.
- ☐ Publicación de logros en medios institucionales.
- ☐ Día o media jornada libre por grado
- ☐ Autorizar medio día o un día libre como reconocimiento por culminar exitosamente un programa académico.