
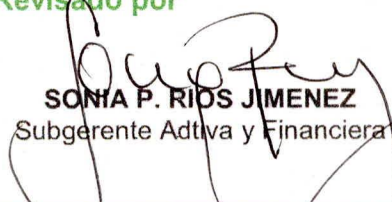




INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

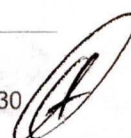
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
Gestión del Talento Humano


Actualizado por  MARITZA TOVAR GUTIERREZ Profesional Talento Humano	Revisado por  SONIA P. RIOS JIMENEZ Subgerente Admiva y Financiera	Aprobado por  OSCAR LARAQUE GARZÓN Gerente Comité Institucional de Gestión y Desempeño: Acta 04-2026
---	---	--

 INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01


Contenido

1.	MARCO CONCEPTUAL	6
2.	MARCO NORMATIVO	7
3.	OBJETIVO	9
4.	ALCANCE	9
5.	PRESENTACIÓN DEL PROGRAMA	9
5.1.	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.....	10
5.3.	DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	10
5.4.	TRANSFORMACIÓN DIGITAL.....	10
5.5.	IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO.....	10
6.	PERIODICIDAD	10
7.	DIAGNOSTICO DE NECESIDADES	11
8.	BENEFICIARIOS.....	13
9.	DEBERES Y OBLIGACIONES	13
9.1.	DEBERES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	13
9.2.	OBLIGACIONES DEL INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	14
10.	ÁREAS DE INTERVENCIÓN	14
10.1	EJE 1 : EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	14



 INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

10.1.1	FACTORES PSICOSOCIALES	14
10.1.2	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	15
10.1.3	CALIDAD DE VIDA LABORAL	15
10.2	<i>EJE 2: SALUD MENTAL</i>	16
10.2.1	HIGIENE MENTAL O PSICOLÓGICA	16
10.3	<i>EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN</i>	17
10.4	<i>EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL</i>	18
10.5	<i>EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO POR EL SERVICIO PÚBLICO</i>	18
11.	PROGRAMAS INSTITUCIONALES	19
12.	OTRAS ESTRATEGIAS DE BIENESTAR Y DESARROLLO	20
12.1	DESVINCULACIÓN ASISTIDA	20
12.2	TELETRABAJO	21
12.3	ADECUACIÓN ÁREAS DE TRABAJO	21
12.4	MANEJO DE CONFLICTOS LABORALES	21
12.5	CAFÉ DEL CONOCIMIENTO	21
12.6	MANEJO DEL ESTRÉS	22
13.	SISTEMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS	22
13.1.	MOTIVACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL	22
13.2.	RELACIONES HUMANAS	23

 INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025 VERSIÓN: 01

13.3.	PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVO	23
13.4.	INCENTIVOS A PROYECTOS INNOVADORES O DE INVERSIÓN	25
13.5.	INCENTIVO POR USO DE LA BICICLETA.....	26
13.6.	VALORANDO TU COMPROMISO	26
13.7.	RECONOCIMIENTO AL DESEMPEÑO LABORAL	27
13.8.	ORGULLOSOS DE TI	27
13.9.	BIENESTAR QUE NOS UNE.....	27
13.10.	HORARIOS COMPRIMIDOS	28
13.11.	PROGRAMA SERVIMOS	29
14.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	30

	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

INTRODUCCIÓN

La Gestión de Talento Humano del Instituto Financiero de Casanare – IFC, en el marco del proceso de consolidación y fortalecimiento institucional, orienta sus acciones al diseño, estructuración, implementación y ejecución de estrategias que permitan contar con servidores públicos competentes, comprometidos y motivados, así como a la generación de entornos laborales saludables, seguros, participativos y armónicos, que contribuyan al mejoramiento del clima organizacional y al logro de los objetivos institucionales.

En este contexto, se presenta el Plan de Bienestar Social e Incentivos del IFC, como un instrumento de gestión orientado al mejoramiento integral de la calidad de vida laboral de los servidores públicos, sus familias y, en lo que corresponda, de los contratistas, mediante el desarrollo de acciones que promueven la creatividad, la participación, el reconocimiento y el fortalecimiento del sentido de pertenencia institucional. Su implementación busca impactar positivamente el desempeño laboral, el compromiso organizacional y los niveles de responsabilidad, contribuyendo al logro de los objetivos misionales del Instituto.


En este contexto, se formula el Plan de Bienestar Social e Incentivos del IFC, como un instrumento estratégico de gestión del talento humano, alineado con el Programa Nacional de Bienestar 2023–2026, el Plan de Bienestar Social e Incentivos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, orientado al mejoramiento integral de la calidad de vida laboral de los servidores públicos, sus familias y, en lo que corresponda, de los contratistas, mediante la implementación de acciones que promueven el equilibrio psicosocial, la salud mental, la diversidad e inclusión, y el fortalecimiento de la identidad y vocación por el servicio público.

El desarrollo del Plan de Bienestar exige la participación activa y proactiva de los líderes de proceso, quienes cumplen un rol fundamental en la promoción de una cultura organizacional basada en el respeto, la integridad, la colaboración y el reconocimiento, orientada a exaltar la labor del servidor público, propiciar la conciliación entre la vida laboral y familiar, fomentar el mejoramiento continuo de la calidad de vida y fortalecer la identidad institucional y la autoestima del personal, generando lazos de pertenencia con su rol dentro del IFC.

El Plan reconoce al talento humano como el activo estratégico más importante de la Entidad y como el factor crítico de éxito para la generación de valor público, la prestación de servicios con calidad y la sostenibilidad institucional,

Así mismo, el Plan desarrolla acciones orientadas al bienestar social laboral, que comprenden programas de protección, servicios sociales y mejoramiento de la calidad de vida laboral, encaminados a garantizar condiciones dignas, saludables y motivadoras para los servidores públicos del Instituto Financiero de Casanare.



	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

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.

Felicidad: “La premisa de la psicología positiva es que el bienestar se puede definir, medir y enseñar. El bienestar incluye emociones positivas, compromiso intenso, buenas relaciones, significado y realización (PERMA). Los cuestionarios pueden medirlo. Los capacitadores pueden enseñarlo. Alcanzarlo no solo hace que las personas se sientan más realizadas, sino que también hace que las empresas sean más productivas, los soldados más resilientes, los estudiantes más comprometidos y los matrimonios más felices.

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 permanentes en el tiempo y se

	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

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).

Salario Emocional: “(...) como el conjunto de beneficios intangibles que entrega la empresa a sus colaboradores en forma de refuerzo para la remuneración económica, se implementa con el objetivo de complementar el sueldo tradicional a través de compensaciones no económicas, y finalmente para generar en los colaboradores fidelidad y compromiso hacia la organización (...)” (Montalvo Poveda, M. E., 2018).


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.
- 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.

	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

- Programa Nacional de Bienestar 2023-2026
Ley 1010 de 2006: “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”. Por la cual da los lineamientos para definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de violencia contra la dignidad humana
- Ley 1618 de 2013: Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad
- Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998: “Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado”.
- Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado: “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- Decreto 1499 de 2017: modificó el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Decreto 51 de 2018: “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”. Artículo 4, en lo relativo a los beneficiarios del Plan de Bienestar Social.
- 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*.

 <small>INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE</small>	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

3. OBJETIVO

Promover el bienestar integral, la salud mental, la inclusión, el equilibrio psicosocial y el fortalecimiento de la identidad y vocación por el servicio público de los servidores del Instituto Financiero de Casanare – IFC, mediante la implementación de acciones alineadas con el Programa Nacional de Bienestar 2023–2026 y el MIPG, que contribuyan a mejorar la calidad de vida laboral, el clima organizacional y la generación de valor público.

3.1. Objetivos Específicos:

- Fomentar una cultura organizacional, las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores de la entidad.
- Fortalecer la cultura organizacional del Instituto Financiero de Casanare mediante la promoción de la apropiación de los valores institucionales, el sentido de pertenencia y la identidad institucional, con el fin de consolidar el compromiso ético, la vocación de servicio público y la responsabilidad social de los servidores.
- Consolidar un clima laboral positivo, participativo e incluyente, fundamentado en el respeto por la diversidad y la igualdad de oportunidades, que promueva el equilibrio entre la vida laboral y familiar, y fortalezca el sentido de pertenencia y la integración de todas las servidoras y servidores del Instituto Financiero de Casanare.
-

4. ALCANCE

El programa de bienestar social, incentivos y estímulos está orientado a beneficiar a todos los servidores públicos y sus familias del Instituto Financiero de Casanare, así como el personal vinculado mediante contrato 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.

 <small>INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE</small>	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

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 o psicológica
- Prevención de nuevos riesgos a la salud

5.3. Diversidad e inclusión

- 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. PERIORIZACIÓN

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.

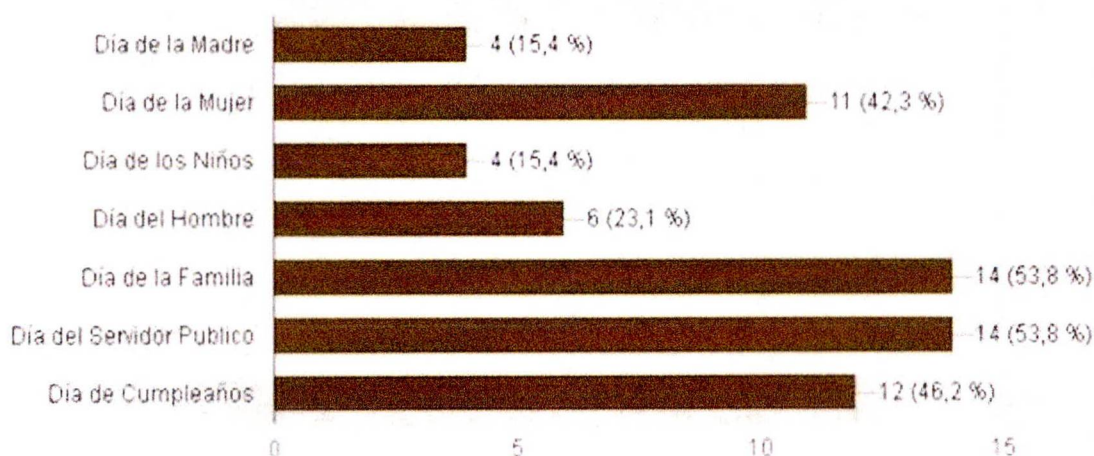
 INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

7. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

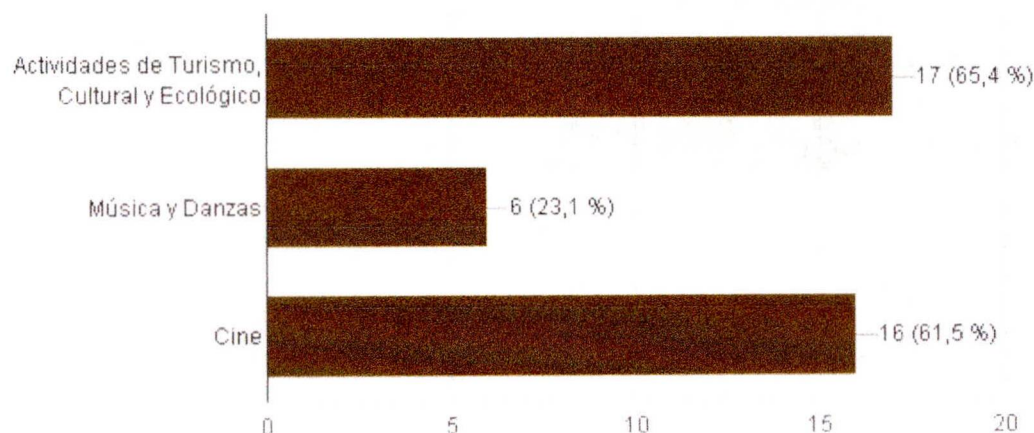
Las necesidades de los servidores se establecieron a través de una encuesta virtual- google forms identificando las preferencias de los servidores públicos en temas como: prácticas deportivas, reconocimientos y celebración de fechas especiales, Arte y cultura, promoción y prevención en la salud y programas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


En la vigencia 2026 se contó con la participación de 26 respuestas de los 36 servidores públicos del Instituto Financiero de Casanare y se obtuvieron los siguientes resultados:

Reconocimientos y celebraciones:

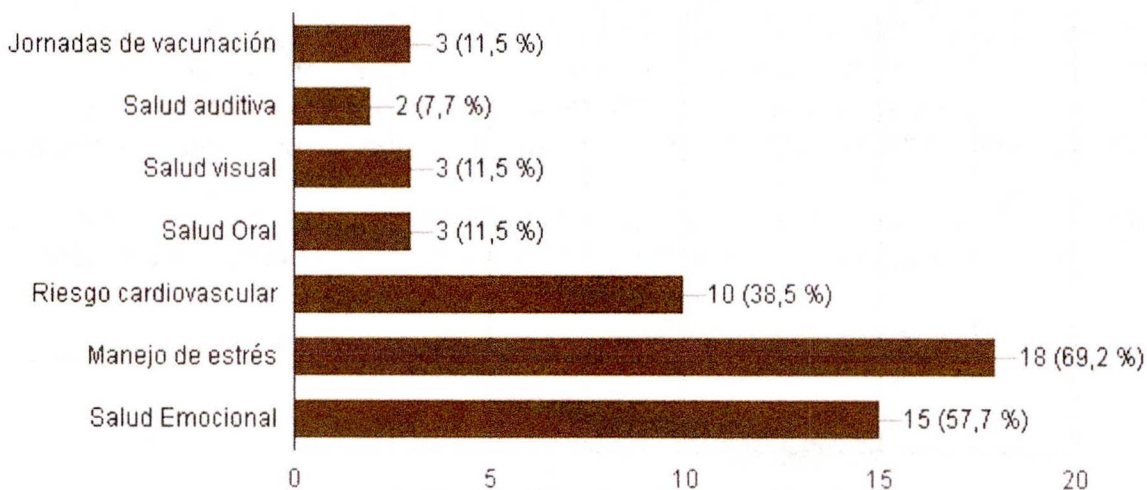


Programa artístico y cultural:

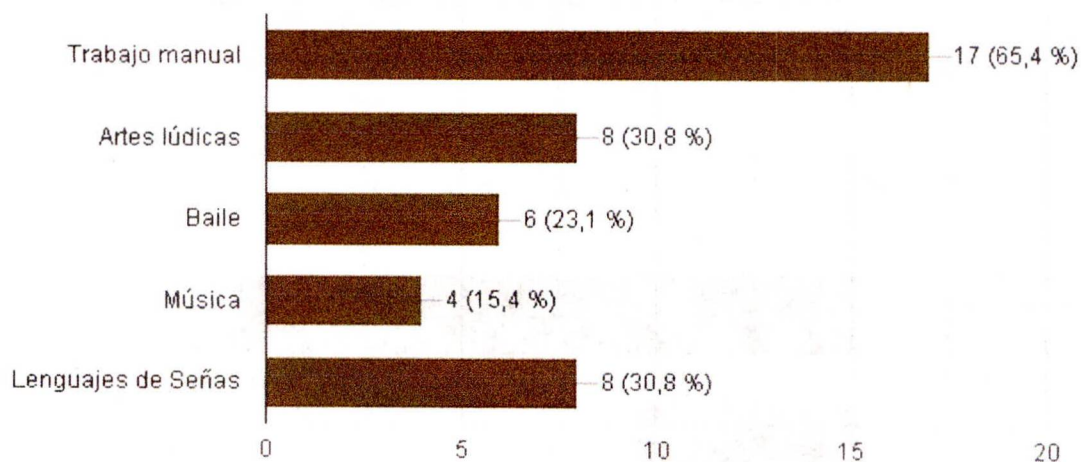



 INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

Promoción y Prevención en salud:

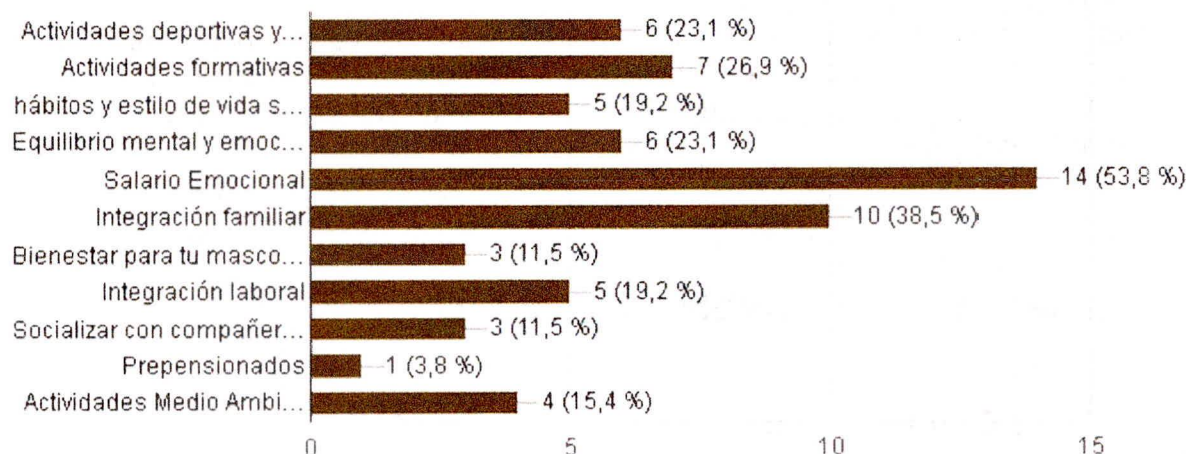


Capacitación:



 ifc <small>INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE</small>	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

Actividades Complementarias:



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 del servidor 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

- 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.

 INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

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


Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos.



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: Plan nacional de Bienestar 2023-2026

INICIATIVA O PROGRAMA		ACTIVIDADES
Factores Psicosociales	Actividad o Eventos deportivos y recreacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Eventos artísticos y culturales • Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras actividades que involucren creatividad • Eventos de emprendimiento, actividad o taller que implique aprender o demostrar un arte u oficio • Salario emocional • Día libre de cumpleaños

 INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

- Actividad encuentro cultural.
- Actividad para conocer costumbres o culturas nativas regionales o nacionales (visita a museos, cine, semana cultural, transmisión de eventos, música y danza).
- Los servidores públicos del IFC tienen talento
- Actividades de bienestar espiritual, de relación, anti estrés, cuidado personal

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: Plan nacional de Bienestar 2023-2026

INICIATIVA O PROGRAMA		ACTIVIDADES
Equilibrio entre la vida laboral y familiar	Actividad o Eventos orientados al bienestar personal y/o familiar de los servidores	<ul style="list-style-type: none"> • Horario flexible, trabajo en casa • Día de la niñez y la recreación • Día de la familia - Ley 1857 de 2017 • Día internacional de los derechos de la mujer • Día del amor y la amistad • Horarios comprimidos • Promoción e incentivo uso de la bicicleta • Salas amigas • Cierre de gestión • Incentivo Navideño • Celebración de fechas especiales

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: Plan nacional de Bienestar 2023-2026

ifc INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

INICIATIVA O PROGRAMA		ACTIVIDADES
Calidad de vida laboral	Actividades o eventos para motivar y reconocer la labor de los servidores del IFC	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades para el día del servidor público • Entrega de mención de honor "Instituto Financiero de Casanare" • Celebración del día del trabajo • Incentivos y reconocimientos por el buen desempeño laboral • Felicitación por redes internas y en cartelera • Difundir el programa servimos en aspectos relacionados con educación; salud y bienestar; turismo y recreación; cultura y seguros • Publicación de cumpleaños en cartelera y redes internas • Promoción de la salud oral

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: Plan nacional de Bienestar 2023-2026



10.2.1 Higiene mental o psicológica

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: Plan nacional de Bienestar 2023-2026

 INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

INICIATIVA O PROGRAMA		ACTIVIDADES
Higiene Mental o Psicológica	Actividades enfocadas a la promoción de la salud mental	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad de yoga, meditación o relajación • Difusión de alianzas estratégicas dentro del programa servimos • Capacitación / orientación / Estrategia de ayuda y manejo para control de la presión, salud mental, estrés, tabaquismo alcohol • Exámenes médicos ocupacionales, e intervención • Diagnostico e intervención de la salud emocional y mental
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 • Tele orientación psicológica • Caminatas ecológicas

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. Fuente: Plan nacional de Bienestar 2023-2026



INICIATIVA O PROGRAMA		ACTIVIDADES
Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad	Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad	<ul style="list-style-type: none"> • Jornada de capacitación
Prevención, de nuevos riesgos a la salud	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

 INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN		GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL			FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
				VERSIÓN: 01

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.


Fuente: Plan nacional de Bienestar 2023-2026

INICIATIVA O PROGRAMA		ACTIVIDADES
Creación de cultura digital para el bienestar	<p>Uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones para facilitar la gestión de flujo de trabajo y automatización de tareas.</p> <p>Uso de herramientas enfocadas en el autocuidado y la salud (bajar de peso, ejercicio)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Jornada de capacitación
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 Ecosistemas digitales Caracterización de los servidores

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. Fuente: Plan nacional de Bienestar 2023-2026



 <small>INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE</small>	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GU000-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

INICIATIVA O PROGRAMA	ACTIVIDADES
Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público Promover el sentido de pertenencia y vocación por el servicio público interiorización de los valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública y los demás aspectos 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, buena conducta dentro y fuera del horario laboral, respeto, el orgullo y el prestigio de ser servidores	<ul style="list-style-type: none"> • Jornada de capacitación • Talleres y jornadas de reflexión • Actividades lúdico, pedagógicas • Incentivos

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.

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.

 INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

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
- 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.

	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

12.2 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

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

12.4 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

12.5 Café del conocimiento

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

 INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN		CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

ésta forma a mejorar el clima laboral, fortalecer el trabajo en equipo y las relaciones laborales.

12.6 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

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.

 INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

13.2. Relaciones Humanas

Brindar herramientas que permitan a los servidores públicos ofrecer un servicio excelente y buenas relaciones laborales 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.

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



	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

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.

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

 <small>INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE</small>	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025 VERSIÓN: 01

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, 25 y 30 años de servicio, sin perjuicio de los reconocimientos a servidores que cumplan años de servicio entre los rangos establecidos.

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.

	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

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.)*
- 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 en 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*

	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

los servidores y el vínculo con sus familias, reconociendo que los servidores públicos tienen una vida más allá de la laboral.

13.7. Reconocimiento al desempeño laboral

Otorgamiento de un (1) día de permiso remunerado a los trabajadores oficiales que obtengan el primer puesto en la evaluación del desempeño laboral, por cada dependencia, como reconocimiento al cumplimiento destacado de sus funciones y al aporte al logro de los objetivos institucionales.

Las dependencias en las cuales labore uno dos trabajadores oficiales se unirán para seleccionar un solo trabajador.

13.8. 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.

13.9. Bienestar que Nos Une

Con el propósito de promover el bienestar integral de los servidores públicos del Instituto Financiero de Casanare (IFC), se implementará como incentivo institucional la realización de una salida cultural y jornada de integración, orientada a fortalecer los espacios de participación, convivencia, reconocimiento y apropiación institucional, contribuyendo al mejoramiento del clima laboral y al fortalecimiento del sentido de pertenencia y del compromiso institucional.

Esta estrategia se desarrollará en articulación con los componentes de equilibrio psicosocial, factores psicosociales, humanización del trabajo, calidad de vida laboral e higiene mental, mediante la ejecución de actividades culturales, recreativas, pedagógicas y de integración, en coherencia con los ejes del Programa Nacional de Bienestar Social y los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.



	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN		CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

El desarrollo de la salida cultural y jornada de integración se fundamenta en el enfoque de equilibrio psicosocial, entendido como la armonía entre las condiciones laborales, las relaciones interpersonales y el entorno sociocultural de las servidoras y los servidores públicos, como elementos determinantes para su desempeño, motivación y salud integral. En este sentido, la actividad contribuye de manera preventiva a la gestión de los factores psicosociales presentes en el entorno laboral, tales como la carga mental, el estrés, la comunicación organizacional, las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo, favoreciendo ambientes laborales saludables, colaborativos y respetuosos.

Así mismo, se constituye en una estrategia de humanización del trabajo, al reconocer a las servidoras y los servidores públicos como personas integrales, con dimensiones emocionales, sociales, culturales y familiares, promoviendo escenarios que fortalecen la dignidad humana, el reconocimiento, la participación y el trato equitativo dentro de la organización.


De igual forma, esta actividad se asocia con acciones orientadas al mejoramiento de la calidad de vida laboral, al propiciar la satisfacción de las necesidades personales, profesionales y organizacionales de los servidores públicos, favoreciendo su desarrollo integral, el fortalecimiento de competencias socioemocionales y el equilibrio entre la vida laboral y personal, lo cual incide positivamente en la motivación, el compromiso institucional y la productividad.

Finalmente, la jornada de integración aporta al mantenimiento de la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, promoviendo su armonía con el entorno sociocultural, mediante la disminución de los niveles de tensión laboral, el fortalecimiento de la autoestima, la interacción social positiva y la promoción de prácticas de autocuidado emocional, impactando de manera favorable el bienestar psicológico y la calidad de vida de los participantes.

13.10. Horarios Comprimidos

Con el propósito de promover el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de los servidores públicos del Instituto Financiero de Casanare (IFC), la entidad implementará como incentivo institucional la modalidad de horario comprimido el último viernes de cada mes, mediante el cumplimiento de jornada continua, sin afectación de la prestación del servicio.


Esta medida busca fortalecer el bienestar integral de los trabajadores, facilitar el acercamiento y la integración con sus familias, y contribuir al mejoramiento del clima laboral y la productividad institucional, en concordancia con los principios de trabajo decente y humanización del empleo público

 INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01


13.11. 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.

 INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

14. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

<div><div>INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE</div></div>			VIGENCIA 2026												CODIGO : RTH		
PROCESO ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO															FECHA DE APROBACIÓN:		
															VERSIÓN:		
EJE	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	Equilibrio entre la vida laboral y familiar	Día de la familia													2		
		Promoción del uso de la bicideta													1		
	Factores Psicosociales	Actividad de Bienestar Integral y Convivencia; Encuentro cultural y deportivo													1		
		Calidad de Vida Laboral	Día del Servidor Público													1	
	Difundir el programa servimos														1		
	Encuesta de Clima Organizacional														1		
Salud mental	Higiene Mental o psicologica	Diagnóstico medico científico sobre la salud mental													1		
		Intervención de acuerdo a resultados de la salud mental y emocional													1		
		Taller para prepensionados.													1		
		Novenas Navideñas, encuetro espiritual e integración													1		
Diversidad e inclusión	Fomento de inclusión, diversidad y equidad	Conmemoración internacional de los derechos de las mujeres													1		
Transformación digital	Cultura digital	Caracterización de los servidores													1		
		Creación ecosisistemas digitales													1		
Identidad y vocación por el servicio	Motivación y sentido de pertenencia	Incentivo Navideño													1		
		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		
		Café del conocimiento													1		
		Actividades de interiorización de los valores del código de integridad y principios de la función pública													1		