
	MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)	Código: GBS-PL-01-02
	PLAN DE BIENESTAR ESTIMULO E INCENTIVOS INFIHUILA	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 05
		Página 1 de 27

AD-9.4




PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULO E INCENTIVOS INFIHUILA


**NEIVA – HUILA
2025**

	MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)	Código: GBS-PL-01-02
	PLAN DE BIENESTAR ESTIMULO E INCENTIVOS INFIHUILA	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 05
		Página 2 de 27

CONTENIDO

1	PRESENTACION.....	4
2	JUSTIFICACIÓN.....	5
3	MARCO LEGAL.....	9
4	OBJETIVOS.....	10
4.1	Objetivo General.....	10
4.2	Objetivos Específicos.....	10
5	PLAN DE ESTÍMULOS INFIHUILA - VIGENCIA 2025.....	11
5.1	¿Qué es el <i>Plan de Estímulos</i> del INFIHUILA?	11
5.2	Vigencia - Periodicidad del Plan de Estímulos.....	12
5.3	Plan de Bienestar, estímulo e incentivo INFIHUILA.....	12
5.3.1	Beneficiarios.....	12
5.3.2	Fase de consolidación de Información y resultados.....	13
	VIII.CODIGO DE INTEGRIDAD	20
5.3.3	Actividades del Plan Institucional de Bienestar, estímulo e incentivos para la Vigencia 2025. 21	
5.4	Programa de Incentivos INFIHUILA.....	22
5.4.1	22
5.4.2	Plan de Incentivos.....	22
5.4.3	Beneficiarios.....	23
5.4.4	Finalidad.....	23
6	METODOLOGÍA Y PROCESO DE GESTIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULO E INCENTIVOS DEL INFIHUILA.....	23
6.1	Resultado del Diagnóstico de Necesidades frente <i>Plan de Bienestar, Estimulo e Incentivo</i> del INFIHUILA.....	24
7	PLAN DE TRABAJO (CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES):.....	24
8	DISPOSICIONES FINALES.....	26
8.1	Apropiación de Recursos en el Presupuesto de la Entidad y asignación recurso	26
8.2	Prohibiciones.....	27
8.3	Ejecución.....	27

	MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)	Código: GBS-PL-01-02
	PLAN DE BIENESTAR ESTIMULO E INCENTIVOS INFIHUILA	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 05
		Página 3 de 27

	MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)	Código: GBS-PL-01-02
	PLAN DE BIENESTAR ESTIMULO E INCENTIVOS INFIHUILA	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 05
		Página 4 de 27

1 PRESENTACION

Los *Planes de Bienestar, estímulo e Incentivos* que adelanten las Entidades Públicas deben enmarcarse en el área de protección y servicios sociales como en la de calidad de vida laboral, gestionadas por Departamento de Talento Humano / RRHH, la cual expresado a partir de las encuestas de necesidades aplicadas a los funcionarios públicos y a los resultados obtenidos en la evaluación de clima laboral del año anterior.


Este Plan establece las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de las necesidad humanas básica, como son la identidad, participación, creatividad, desarrollo profesional, personal y la seguridad laboral de los servidores del Instituto, así como la eficiencia y efectividad de su desempeño, en coordinación con la política de gestión de la estrategia de Talento Humano, promoviendo programas, acciones y procesos que permitan incrementar el nivel de competencia funcionales y comportamentales, que mejore el bienestar y calidad de vida y los objetivos de la Entidad.

Para la vigencia 2025, se busca seguir fortaleciendo los ejes del plan institucional de bienestar, mediante la adopción de actividades que estén orientadas a incrementar el nivel de satisfacción, teniendo de presente las necesidades identificadas en las encuestas y los resultados del clima laboral.

Los *Planes de Bienestar, estímulo e incentivo* comprenden: 1. La Protección y Servicios Sociales, y 2. Calidad de Vida Laboral; estos deben ser entendidos, como aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y la identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora; Además, deben ser orientados básicamente a garantizar el desarrollo integral de los servidores públicos y por ende de las entidades.

El *Plan Institucional de Bienestar, estímulo e Incentivos del INFIHUILA*, responde al *Diagnóstico de Necesidades* realizado por la Entidad a partir de la aplicación de encuestas personalizadas, diseñadas por el Comité de Personal del Instituto, de acuerdo con las particularidades de la Entidad y capacidad de respuesta, en términos del presupuesto asignado para atender las necesidades que de éste se deriven, socializadas con el Comité de Personal.

Las necesidades de la entidad se identificaron básicamente en materia de actividades Recreativas, Socioculturales, Protección y Servicios Sociales, en mejoramiento de la calidad de vida laboral, bienestar y salud, para contar con un talento humano innovador, motivado y feliz; adicionalmente, busca ser útil en la identificación de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios que puede otorgar y que sean de buen recibo por los servidores públicos (mediante listado propuesto y consulta


	MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)	Código: GBS-PL-01-02
	PLAN DE BIENESTAR ESTIMULO E INCENTIVOS INFIHUILA	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 05
		Página 5 de 27

directa a ellos sobre otras opciones).

2 JUSTIFICACIÓN.

Las siguientes *consideraciones* justifican la necesidad de tener que llevar a cabo, por parte de todas las Entidades Estatales, la Planeación, Formulación, Desarrollo, Adopción y Ejecución de un *Programa Institucional de Estímulos* que dé cumplimiento a los lineamientos trazados por la normativa nacional:

- Que, el Decreto Extra-ordinario N° 3129 de 1968 estableció el *Régimen de Bienestar Social* para el Personal Civil al servicio del Estado y ordenó el establecimiento de *Programas de Bienestar Social* relativos a la Vivienda, Educación, Salud y Recreación de los Servidores Públicos, y sus Familias, con el Objetivo Principal de elevar su nivel de vida y de propender a su mejoramiento social y cultural.
- Que, el Decreto N° 752 de 1984 -en concordancia con el Decreto N° 3129 de 1968 reglamenta los *Programas de Capacitación y Bienestar Social*, estableciendo que los Organismos y Entidades de la Administración Pública deben establecer para los Servidores Públicos, y sus Familias, *Programas de Bienestar Social* con el objeto de elevar su nivel de vida y de propender por su mejoramiento social y cultural.
- Que, la Ley N° 443 de 1998, expide normas sobre *Carrera Administrativa* y otras disposiciones; documento por medio del cual se presentaron las orientaciones iniciales para el tema de Estímulos y dispuso que los Empleados de Carrera Administrativa, cuyo desempeño laboral alcanzara niveles de excelencia, serían objeto de estímulos especiales.
- Que, la Ley 1567 de 1998, en el Título II, establece el *Sistema de Estímulos* para los Empleados del Estado; el cual está integrado por dos (02) grandes programas:
 - *Bienestar Social*: Conformado por dos (02) grandes áreas: 1. Calidad de Vida Laboral y 2. Protección y Servicios Sociales.
 - *Incentivos*: Otorgamiento de Incentivos tanto pecuniarios como No pecuniarios; tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las Entidades, así como reconocer el desempeño de los Servidores Públicos en niveles de excelencia y de los equipos de trabajo.
- Que, el Decreto Ley N° 1567 de 1998 define como responsables del *Sistema de Estímulos*: 1. AL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA - DAFP (encargado de ejercer la dirección del Sistema mediante la formulación de la política, la asesoría a las

	MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)	Código: GBS-PL-01-02
	PLAN DE BIENESTAR ESTIMULO E INCENTIVOS INFIHUILA	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 05
		Página 6 de 27


Entidades sobre la Materia y la Coordinación Interinstitucionales para el diseño y la ejecución de los programas), 2. Las Entidades Públicas de Protección de Servicios Sociales (quienes deben facilitar mediante convenios, sus servicios para el desarrollo de los programas de bienestar social e incentivos que diseñen las Entidades públicas), 3. Las Entidades Públicas del Orden Nacional y Territorial (quienes con autonomía Administrativa deberán poner en marcha, en coordinación con otras entidades de los sectores administrativos nacionales y territoriales, sus respectivos planes de bienestar, estímulo e incentivos) y 4. Los Comités Institucionales e Interinstitucionales de Empleados del Estado (quienes deberán participar en el diseño y la ejecución de los programas del Sistema de Estímulos).

- Que, como se puede constatar en el literal (b) del artículo (14) del Decreto-Ley N° 1567 de 1998, una de las finalidades del *Sistema de Estímulos* es la de proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las Entidades Públicas para que construyan una vida laboral (Clima) que ayude (promueva) el desempeño productivo y al desarrollo humano de los Empleados.
- Que, conforme al artículo (17) del Decreto-Ley N° 1567 de 1998, le corresponde al *Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP*, ejercer la dirección del Sistema, para lo cual debe formular, entre otros aspectos, las políticas de bienestar social que orienten el sistema, asesorar sobre la materia y fomentar la coordinación interinstitucional para el diseño y la ejecución de los respectivos programas.
- Que, la Ley N° 909 de 2004, en su 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 Social e Incentivos*, de acuerdo con las normas vigentes y las que los desarrollen.
- Que, mediante el artículo (69) del Decreto N° 1227 de 2005, se establece que las Entidades Oficiales deberán organizar *Programas de Estímulos*, con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los Servidores Públicos.
- Que, el Decreto Reglamentario N° 1227 de 2005, explicita los ejes centrales sobre los que se cimienta todo *Programa de Estímulos* y que son propuestos por el Decreto Ley N° 1567 de 1998, de la siguiente manera:


A. *Bienestar, estímulo e incentivo*, comprende:

○ *Protección y Servicios Sociales*:

- ✓ Deportivos, Recreativos y Vacacionales.
- ✓ Artísticos y Culturales.

	MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)	Código: GBS-PL-01-02
	PLAN DE BIENESTAR ESTIMULO E INCENTIVOS INFIHUILA	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 05
		Página 7 de 27

- ✓ Promoción y Prevención de la Salud.
- ✓ Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del Empleado y que puedan ser gestionadas en convenio cobertura posible; es decir que haya conciencia de que no se trata de satisfacer necesidades individuales que son responsabilidad de cada uno, sino necesidades más de carácter colectivo.
- Que, con base en el *Diagnóstico de Necesidades ejecutado*, y en coherencia con los artículos (37) y (39) del Decreto No 1567 de 1998, debe identificarse claramente el presupuesto requerido para satisfacer al máximo las necesidades que se consideren prioritarias, tanto para los servidores públicos como para la entidad; posterior a esto, es obligación de la Entidad apropiar anualmente, en su respectivo presupuesto, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los *Programas de Bienestar Social e Incentivos* que se adopten.
- Que, deben definirse para el componente de Protección y Servicios Sociales las actividades que la entidad estaría en capacidad de cubrir, teniendo en cuenta de un lado el presupuesto disponible y de otro, aquellas actividades que pueden ser realizadas sin necesidad de invertir recursos o a través de convenios interinstitucionales o por medio de las cajas de compensación.
- Que, *Programa de Bienestar, Estimulo e Incentivos* que se adopte, debe estar discriminado en Tres (3) grupos de interés: 1. Educación; 2. Programas de salud; 3. Deporte.
- Que, con el fin de garantizar la efectiva participación de cada uno de los grupos de interés es importante indagar sobre los horarios de su comodidad y preferencia.
- Que, en el instrumento de Diagnóstico de Necesidades debe incluirse el listado de los incentivos que la entidad esté en capacidad de otorgar y posibilitar un espacio para que los servidores públicos manifiesten los incentivos que a su juicio podrían satisfacer mejor sus intereses particulares.
- Que, los *Programas de Incentivos* deben ser destinados (dirigido) a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia.
- Que, el artículo (76) del Decreto Reglamentario N° 1227 de 2005, establece que los *Planes de Incentivos*, enmarcados dentro de los *Programas de Estímulos*, deben 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 la Entidad Pública.

	MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)	Código: GBS-PL-01-02
	PLAN DE BIENESTAR ESTIMULO E INCENTIVOS INFIHUILA	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 05
		Página 8 de 27

- Que, para el efecto, cada Entidad Pública adoptará anualmente el *Plan de Bienestar, Estimulo e Incentivos*; de conformidad con lo dispuesto en el artículo (77) del Decreto Reglamentario N° 1227 de 2005.
 - ✓ Con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
 - ✓ Promoción de Programas de Vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro - FNA, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras Entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los Empleados.

○ *Calidad de Vida Laboral:*

- ✓ Medición del Clima Laboral.
- ✓ Evaluación de la adaptación al cambio.
- ✓ Identificación e intervención de la Cultura Organizacional.
- ✓ Fortalecimiento del Trabajo en Equipo.

B. *Incentivos*, comprende:


- ✓ Pueden ser Pecuniarios o No Pecuniarios, de conformidad a la norma.
- ✓ Que se otorguen a los mejores Empleados y a los mejores Equipos de trabajo (Decreto citado define con precisión los requisitos a tener en cuenta en uno y otro caso).

- Que, el Decreto N° 4661 de 2005 modificó el *Parágrafo Primero* del Artículo 70 del Decreto No 1227 de 2005, el cual quedó así:

"(...) *Parágrafo 1: Los programas de Educación No Formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación Superior, estarán dirigidos a los Empleados Públicos.*

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los Empleados Públicos, cuando la Entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto. (...)."

- Que, la Ley 734 de 2002, en los numerales (4) y (5) del artículo 33, dispone que es un derecho de los *Servidores Públicos*, y sus familias, participar en todos los programas de Bienestar Social e Incentivos 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.
- Que, en el momento de realizar el *Diagnóstico de Necesidades* debe aclararse a los servidores públicos de la entidad, que su propósito es el de identificar tendencias que permitan la satisfacción de las necesidades fundamentales y que tengan la máxima
- Que, en armonía con lo señalado en el artículo (79) del Decreto Reglamentario N° 1227 de 2005, cada Entidad Pública establecerá el procedimiento para la selección de los mejores

	MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)	Código: GBS-PL-01-02
	PLAN DE BIENESTAR ESTIMULO E INCENTIVOS INFIHUILA	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 05
		Página 9 de 27


empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir empates, con sujeción a lo señalado en la misma Ley y normativa concordante.

- Que, para la Gestión de Incentivos, el INSTITUTO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO DEL HUILA - INFIHUILA, conformará el *Comité de Bienestar, estímulo e Incentivos* de la Institución; el cual tendrá como función, además, la de participar junto con el área Administrativa y de Talento Humano de la entidad, en la formulación del *Plan Anual de Bienestar, estímulo e Incentivos Públicos*.
- Que, mediante Acuerdo No.08 del 17 de noviembre de 2020, por medio del cual se modifica, compilan y se reglamentan los diferentes Comités Institucionales que operan en el InfiHuila, en su artículo segundo, se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- Que, para el adecuado cumplimiento de las Obligaciones emanadas de los *Programas de Bienestar Social e Incentivos*, el INSTITUTO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO DEL HUILA - INFIHUILA, deberá apropiar, anualmente en el Presupuesto General de la Entidad, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de este.
- 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 diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad.

3 MARCO LEGAL.

El *Plan de Bienestar, estímulo e Incentivos* del INSTITUTO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO DEL HUILA - INFIHUILA se encuentra enmarcado (regulado) dentro de la siguiente normatividad:

- Artículos 2 y 5 del Acuerdo N° 08 del 17 de noviembre 2020, por medio del cual se modifican, compilan y reglamentan los diferentes Comités Institucional que operan el InfiHuila
- Decreto No.1567 de 1998 “*Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado*”
- Decreto 894 de 2017 “*Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera*”
- Decreto 1499 de 2017 “*Por medio del cual se modifica el Decreto [1083](#) de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión*

	MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)	Código: GBS-PL-01-02
	PLAN DE BIENESTAR ESTIMULO E INCENTIVOS INFIHUILA	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 05
		Página 10 de 27

establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”

- Decreto N° 1083 d 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
- Decreto N° 454 de 2020 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, con la incorporación de la política de gestión de la información estadística a las políticas de gestión y desempeño institucional”
- Decreto N° 455 de 2020 "Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la paridad en los empleos de nivel directivo"
- Decreto N° 498 de 2020 “por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Publica”
- Decreto N° 989 de 2020 “Por el cual adiciona el capítulo 8 al título 21 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias y requisitos específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial”
- 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”
- Resolución No.312 de 2013 “por medio de la cual se establece los parámetros para formular los programas de capacitación y estímulos para los servidores del Departamento Administrativo de la función Pública”


4 OBJETIVOS.

4.1 Objetivo General.

El *Plan Institucional de Bienestar, estímulo e Incentivos* del INFIHUILA, tiene como objetivo principal mejorar la calidad de vida de sus servidores públicos y de sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, sentido de pertenencia, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, motivación y el crecimiento personal y profesional, generando conciencia integral para obtener la maximización de los beneficios institucionales.

4.2 Objetivos Específicos.

- Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano del INFIHUILA, fortaleciendo los valores institucionales en función de la cultura de servicio, en la responsabilidad social, compromiso y sentido de pertenencia.

	MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)	Código: GBS-PL-01-02
	PLAN DE BIENESTAR ESTIMULO E INCENTIVOS INFIHUILA	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 05
		Página 11 de 27

- b. Establecer y ejecutar actividades de bienestar social e incentivos, de acuerdo con las necesidades del INFIHUILA, individuales y familiares de los servidores, mejorando su calidad de vida y de sus familias.
- c. Proporcionar a los Servidores (Empleados) del INFIHUILA, los Incentivos necesarios para el desempeño en condiciones favorables de la labor contratada.

Propósito: Realizar las actividades contenidas en el plan de Bienestar, estímulo e Incentivos, de acuerdo con las necesidades e intereses manifestados por el personal de planta del INFIHUILA, teniendo de presente los ejes del programa departamental e institucional.

5 PLAN DE ESTÍMULOS INFIHUILA - VIGENCIA 2025.

5.1 ¿Qué es el *Plan de Estímulos* del INFIHUILA?


El artículo (13) de la Ley 1567 de 1998, señala que un *Sistema de Estímulos* se entiende como el conjunto interrelacionado y coherente de Políticas, Planes, Entidades, Disposiciones Legales y Programas de Bienestar e Incentivos que interactúan entre sí y con los actores de la Entidad; los cuales deben propender en todo momento por el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales y estratégicos trazados por la Alta Dirección, a partir de la maximización de los indicadores de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los Servidores (Empleados) del Estado en el desempeño de su labor.

(...) Artículo 13. Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Establéese el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. (...)

En armonía con lo señalado, y en coherencia con lo trazado por el artículo (14) de la normativa citada, el *Sistema Institucional de Estímulos del INFIHUILA* tiene por finalidad elevar la Eficiencia - Eficacia de los Procesos y Procedimientos Institucionales, a partir de la idónea integración del Bienestar Social de los Servidores Públicos vinculados a la Entidad; como eje del desempeño competitivo y productivo del Servidor (Empleado).

El *Sistema Institucional de Estímulos* proporciona a la Institución las orientaciones y herramientas de gestión necesarias para alcanzar los niveles óptimos de desempeño productivo y desarrollo humano de los Servidores (Empleados) vinculados a su servicio.

El *Programa Institucional de Estímulos* del INFIHUILA, se adopta e implementa a través del diseño,

	MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)	Código: GBS-PL-01-02
	PLAN DE BIENESTAR ESTIMULO E INCENTIVOS INFIHUILA	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 05
		Página 12 de 27

desarrollo, adopción y ejecución del Plan Institucional de Bienestar, estímulo e Incentivos de la Entidad para la Vigencia 2025.

5.2 Vigencia - Periodicidad del Plan de Estímulos.

El artículo (19) del Decreto No 1567 de 1998, señala que los *Programas de Estímulos (Bienestar Social e Incentivos)* deben ser renovados anualmente, tomando como sustento las necesidades identificadas a partir de un *Análisis de Diagnóstico de Necesidades de RRHH* que se elabore dentro de la Entidad.

(...) **Artículo 19. Planes Anuales.** 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. (...)2

La Vigencia del *Programa Institucional de Bienestar, estímulo e Incentivo* del INFIHUILA, se extenderá hasta la fecha Treinta y Uno (31) del mes de diciembre del año 2025. Teniendo en cuenta que el conteo de la anualidad de implementación y vigencia exigido para los *Planes Institucionales de Bienestar, estímulo e Incentivos* iniciará el día primero (01) del mes de enero y culminándola el día Treinta y Uno (31) del mes de diciembre.


5.3 Plan de Bienestar, estímulo e incentivo INFIHUILA.

El *Plan Institucional de Bienestar, estímulo e Incentivos* del INFIHUILA, es el conjunto de iniciativas propuestas por los Servidores Públicos vinculados a la entidad y Procesos gestionados permanentemente, orientados a crear - mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los Empleado como el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; es decir, es el conjunto de políticas y actividades que permiten elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad, identidad y compromiso del Empleado del INFIHUILA con la Entidad.

5.3.1 Beneficiarios.

Conforme al Parágrafo Único del artículo (20) del Decreto N° 1567 de 1998 y el artículo (14) de la Resolución Interna N° 208 de 2009, son *Beneficiarios* del *Programa Institucional de Bienestar Social* todos los Servidores Públicos (Empleados) de la entidad y sus Familias (Núcleo Familiar Primario).

Nota: Podrá(n) verse *beneficiado(s)* con estos recursos pecuniarios o No pecuniarios, ellos) Padre(s) del(os) Servidor(es) del INFIHUILA, cuando éste (Empleado) fuese soltero y No tuviese hijos, evento en el cual, deberá invocarse el derecho bajo los requisitos y ritos dictados por la Ley Civil y de Familia Colombiana.

	MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)	Código: GBS-PL-01-02
	PLAN DE BIENESTAR ESTIMULO E INCENTIVOS INFIHUILA	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 05
		Página 13 de 27

5.3.2 Fase de consolidación de Información y resultados.

Los diez y ocho (18) servidores que conforman la planta de personal del INFIHUILA, diligenciaron la encuesta, así:

SEXO	CANTIDAD
FEMENINO	11
MASCULINO	7
TOTALES	18

La planta de personal del InfiHuila, está conformada por diez y ocho (18) servidores públicos, de los cuales dos (2) de ellos se encuentran en condiciones de discapacidad permanente.

El Plan Institucional de Bienestar, estímulo e incentivo del INFIHUILA, tendrá dos (02) áreas de intervención:


a. Área de Protección y Servicios Sociales.

Para el desarrollo de esta área, se implementó una encuesta a los funcionarios, para identificar cuál de los programas están más interesados a desarrollarse, así:

I. Programa de Recreación y Deporte:

Este programa está asociado con actividades artísticas, ecológicas, artesanales y deportivas, de manera presencial y/o virtual, con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores y su grupo familiar.

¿Qué actividad de Bienestar desearía que se implementen dentro del programa de Bienestar social? Deportivos	cantidad
Gimnasio	8
Bolos	8
Yoga	5
Aerorumba y futbol	2

	MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)	Código: GBS-PL-01-02
	PLAN DE BIENESTAR ESTIMULO E INCENTIVOS INFIHUILA	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 05
		Página 14 de 27




Mediante la encuesta, se identifican las acciones que le permite al Instituto promover de manera presencial la recreación y el deporte como una parte fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, el cual se desarrollaría a través de convenios con gimnasio y/o Comfamiliar del Huila o actividades recreativas de integración. (Las actividades con mayor votación son el gimnasio y bolos, con 8 puntos cada una)

II. Programa de Seguridad Social:

Estas son ofrecidas por las entidades según los servicios: Administradoras de Fondos de Pensiones y cesantías, Empresas Promotoras de Salud (EPS), Administradora de Riesgo Laboral (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de compensación Familiar, a las cuales se afilian los servidores del Instituto. De la misma manera, se han adquirido apoyos en auxilios económicos en salud.

Acciones:

- *Continuar gestionando los procesos de afiliación, retiro, traslado y demás tramites que supone el acceso a los servicios detallados anteriormente.
- *Continuar coordinando las diferentes jornadas de promoción y prevención que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos donde estamos afiliados (Comfamiliar del Huila, ARL y EPS).
- *Continuar con las diferentes actividades asociadas a los apoyos económicos de salud en oftalmología (30% del salario mínimo) y auxilio funerario (100% cobertura)

	MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)	Código: GBS-PL-01-02
	PLAN DE BIENESTAR ESTIMULO E INCENTIVOS INFIHUILA	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 05
		Página 15 de 27

*Analizar la posibilidad de tener asesoría psicología para el personal del InfiHuila.

*Tener un especialista en charla motivadores en clima laboral

III. Programas de Bienestar Social Laboral en Educación formal o informal


En lo relacionado a la educación formal o informal, queda pendiente de realizar un reglamento en este sentido.

IV.Actividades de Integración:

En este grupo, los funcionarios manifestaron la necesidad de realizar actividades de integración artísticas y culturales, como son:

ARTISTICOS Y CULTURALES		cantidad
Celebraciones decembrinas		17
Celebración cultural junio		17
Celebración servidor publico		14
Dia del amor y la amistad		14
Cumpleaños		12
Otra actividad artística y cultural (pintura artística)		1



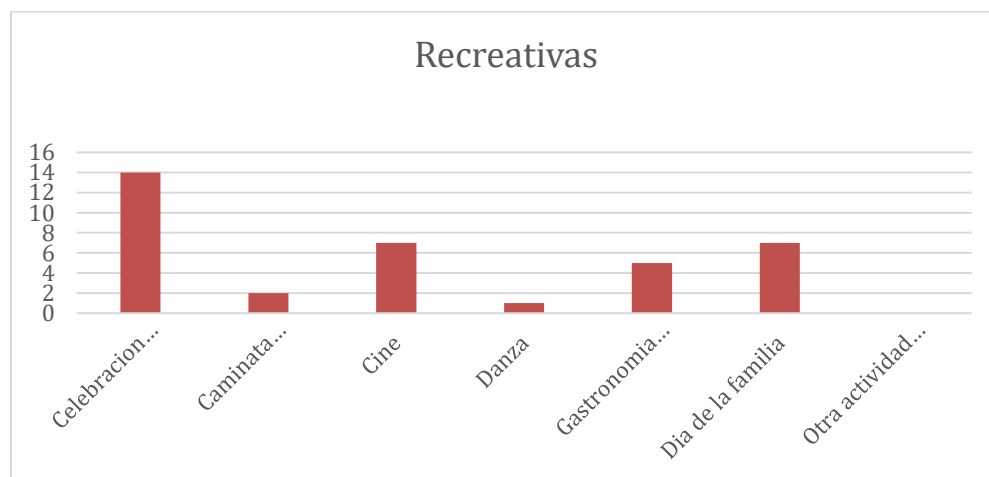
	MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)	Código: GBS-PL-01-02
	PLAN DE BIENESTAR ESTIMULO E INCENTIVOS INFIHUILA	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 05
		Página 16 de 27

Del resultado de la encuesta, la mayoría coincidieron con las actividades celebración decembrinas y cultura junio, día del servidor público, día del amor y amistad y cumpleaños.


V.Actividades Recreativas:

En este grupo, los funcionarios manifestaron la necesidad de realizar actividades recreativas y de cultura a empleados en celebraciones colectivas (Viaje), seguidamente en actividad de Cine y celebración día de la familia.

RECREATIVOS	cantidad
Celebraciones colectivas recreativas (viaje)	14
Caminata ecológica	2
Cine	7
Danza	1
Gastronomía básica	5
Día de la familia	7
Otra actividad (pintura al oleo)	

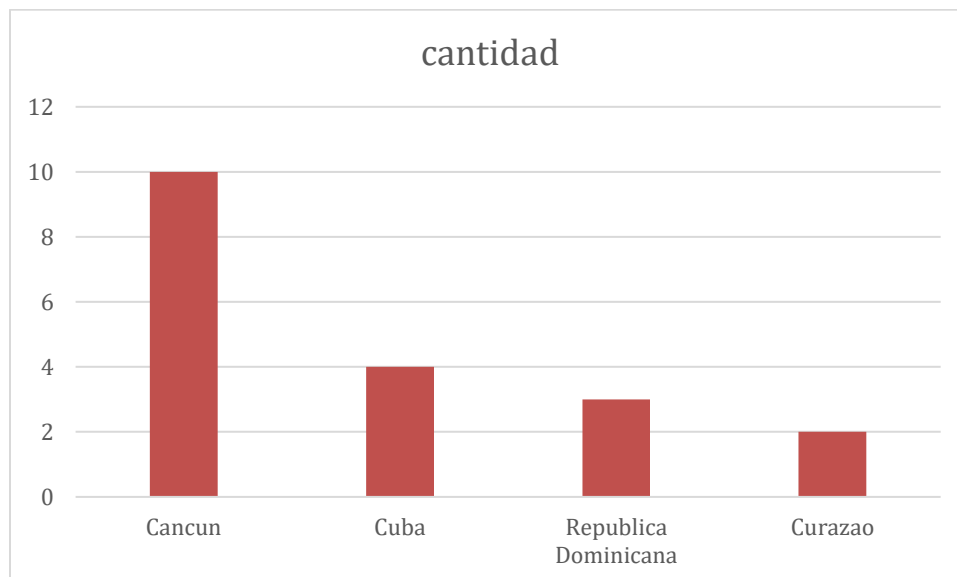


Unida estas actividades integrales recreativas y cultural, el personal del InfiHuila, manifestó

	MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)	Código: GBS-PL-01-02
	PLAN DE BIENESTAR ESTIMULO E INCENTIVOS INFIHUILA	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 05
		Página 17 de 27

que el destino con mayor interés de viajar, selecciono Cancún.

Si escogiera el viaje, cual destino seria?	cantidad
Cancún	10
Cuba	4
República Dominicana	3
Curazao	2




Acciones:

*Inscripción de los servidores en las diferentes actividades deportivas y recreativas

*Socializar a los servidores eventos de interés colectivo de carácter recreativo, artístico y cultural.

b. Área de Calidad de Vida Laboral.

	MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)	Código: GBS-PL-01-02
	PLAN DE BIENESTAR ESTIMULO E INCENTIVOS INFIHUILA	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 05
		Página 18 de 27

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo. Lo anterior, impacta positivamente tanto en el desempeño institucional como las relaciones interpersonales entre los servidores.

Comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ambiente de trabajo, prepararse para un cambio en el estilo de vida y el reconocimiento al compromiso con las metas institucionales, dando importancia a las actividades a desarrollar en la Resolución No.312 del 2019 y Decreto 1072 de 2015 del SG-SST.

Teniendo de presente el resultado en la aplicación de la batería psicosocial realizada en el año 2024, el cual ha dado el análisis de sus resultados, concluyendo:

1. INFIHUILA Instituto Financiero para el Desarrollo del Huila se ha sensibilizado con el cumplimiento de la resolución 2646 de 2008 en la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo psicosociales en la empresa.

2. Se realizó la identificación de los Factores de Riesgo Psicosociales por medio de la aplicación de las Baterías de Riesgo Psicosocial del Ministerio de salud y protección social.

3. Se aplicó el Cuestionario de Factores de Riesgo Intralaboral y la Ficha de Datos Generales para la obtención de la Información.


4. Se tomó una muestra representativa superior del 100 % de la población trabajadora para que hiciera parte del estudio.

5. Cada trabajador firmó un consentimiento informado dando la autorización voluntaria de participar en dicho estudio después de haberle explicado los objetivos y haberle resuelto las dudas relacionadas a los instrumentos.

6. Se encontraron una significativa disminución de los niveles de riesgos en las distintas dimensiones en comparación al reporte de los dos últimos años

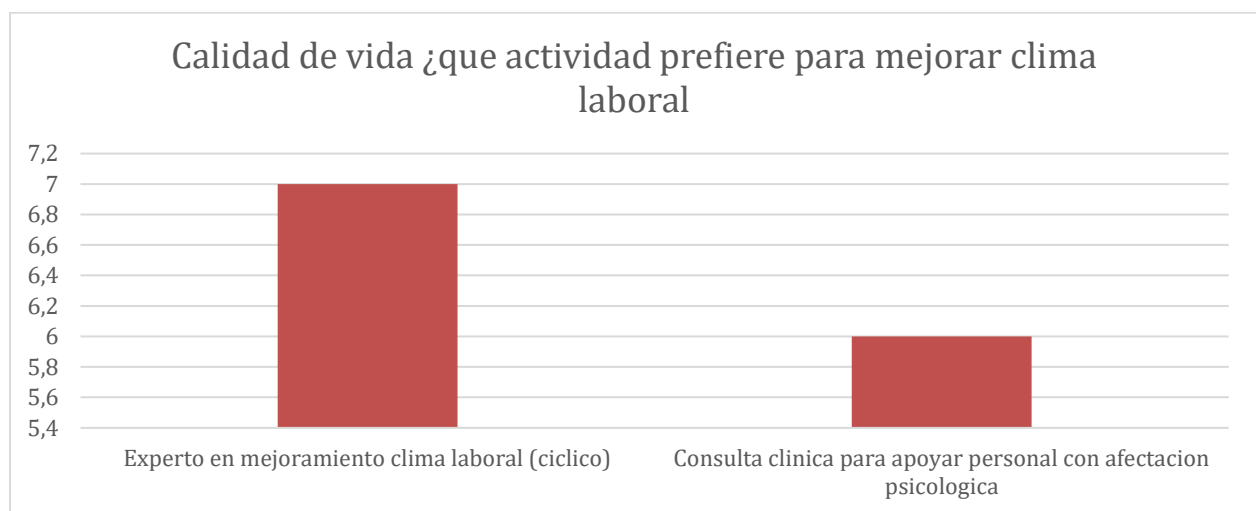
7. Mientras más alto puntúan se convierten en un factor de riesgo indicando una posible afectación psicosocial para la empresa, su puntuación es de 40.8.% nivel de riesgo psicosocial para INFIHUILA RIESGO IMPORTANTE

RIESGO TOLERABLE - Entendida como la percepción personal de un ambiente, condiciones y/o relaciones que facilitan el adecuado desempeño laboral de los individuos.

	MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)	Código: GBS-PL-01-02
	PLAN DE BIENESTAR ESTIMULO E INCENTIVOS INFIHUILA	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 05
		Página 19 de 27

De la misma se aplicó encuesta al personal, preguntando ¿Qué actividad prefiere para mejorar clima laboral? De la cual respondieron: Actividad continua de un experto en mejoramiento clima laboral.

Calidad de vida ¿Qué actividad prefiere para mejorar clima laboral	cantidad
Experto en mejoramiento clima laboral (cíclico)	7
Consulta clínica para apoyar personal con afectación psicológica	6




VI. Programa Medición de Clima Laboral:

De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1085 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, y teniendo de presente la medición del clima laboral realizada el año anterior (2024), se toma el resultado de la aplicación de la batería psicosocial, donde se especifican recomendaciones para el mejoramiento de la condición o para su constante monitoreo, así:

- Todo el personal de la empresa debe participar activamente en el programa de seguridad y salud en el trabajo, que abarca aspectos individuales y grupales, con el objetivo de generar y potenciar la salud física y psicológica de los colaboradores dentro y fuera de la empresa
- Realizar talleres sobre estrés laboral
- Promover espacios de pausas activas 2 momentos en el día sea de forma individual o grupal
- Realizar jornada con **medicina laboral y psicología** para manejar temas de somatización del estrés y el riesgo cardio-metabólico

VII. Programa de Pre pensionados

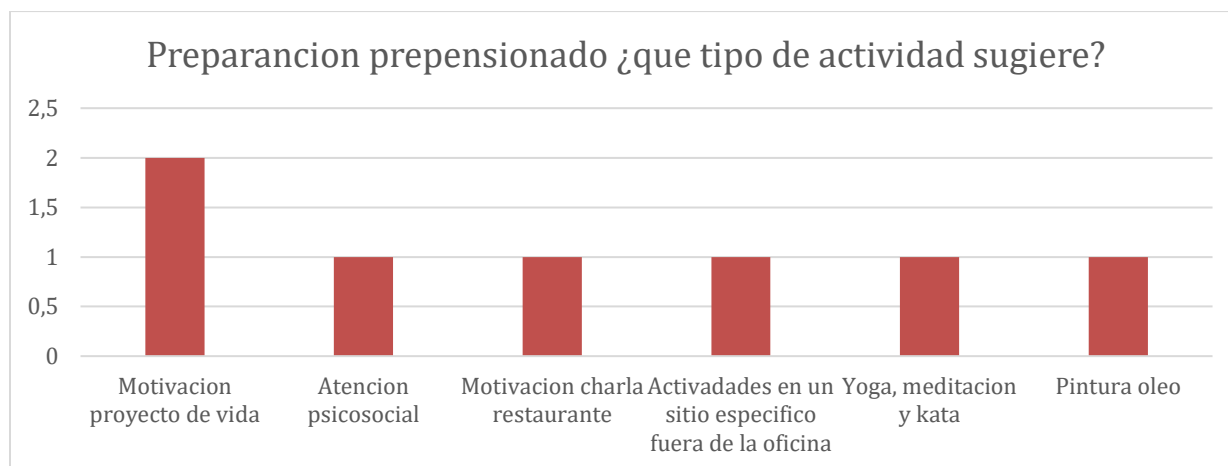
Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los

	MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)	Código: GBS-PL-01-02
	PLAN DE BIENESTAR ESTIMULO E INCENTIVOS INFIHUILA	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 05
		Página 20 de 27

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, las cuales están identificados en cuatro (4) funcionarios, dos (2) mujeres y dos (2) hombre.

Se realizo encuesta al personal del InfiHuila, preguntándole que tipo de actividad sugiere, dando como resultado Motivación proyecto de vida.


Preparación Prepensionado.¿ Qué tipo de actividad sugiere?	cantidad
Motivación proyecto de vida	2
Atención psicosocial	1
Motivación charla restaurante	1
Actividades en un sitio específico fuera de la oficina	1
Yoga, meditación y kata	1
Pintura oleo	1



Acciones:

*Realizar actividades de capacitación en la preparación para los funcionarios próximos a pensionarse y reten pensional, dirigida a afrontar el cambio en el estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud.

VIII.CODIGO DE INTEGRIDAD

	MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)	Código: GBS-PL-01-02
	PLAN DE BIENESTAR ESTIMULO E INCENTIVOS INFIHUILA	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 05
		Página 21 de 27

Fortalecer en los servidores los valores y conocimientos del actuar como servidores públicos, garantizando que cada una de las actuaciones de los funcionarios se basen en la ética y la integridad, fortaleciendo el conocimiento y comportamiento de cada uno de los colaboradores.

Esta actividad permitirá brindar herramientas a los servidores, la cual permite la reflexión y la posibilidad de aplicar en el día a día los comportamientos asociados.

*Celebración día del servidor publico

*Socializar los valores éticos y morales del servidor público (actividad dinámica)

*Recordatorio de los valores éticos


*Capacitación sobre código de Integridad

5.3.3 Actividades del Plan Institucional de Bienestar, estímulo e incentivos para la Vigencia 2025.

El Área Administrativa y de Talento Humano del INFIHUILA, para la Vigencia en curso, en atención a las sugerencias y recomendaciones dadas por los Servidores Públicos vinculados a la Institución-*quienes fueron encuestados*, identificó las actividades desde las siguientes áreas, dentro del *Plan Institucional de Bienestar, estímulo e incentivo*:

PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULO E INCENTIVOS 2025

AREA PROTECCION Y SERVICIO SOCIAL	Actividades
1) Programa seguridad social	
Auxilio de anteojos	30% del salario mínimo por acuerdo sindical
Auxilio funerario	100% del servicio
2) Programa deporte, recreación e integración	
Deporte	Convenio con gimnasios o Comfamiliar
Recreación e integración	Celebración colectiva recreativa (Viaje); Día de la familia (legal – cada 6 meses) y Cine
Artísticos y culturales	celebraciones decembrinas, cultural de junio, día del amor y amistad y celebración de cumpleaños
AREA CALIDAD DE VIDA LABORAL	

	MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)	Código: GBS-PL-01-02
	PLAN DE BIENESTAR ESTIMULO E INCENTIVOS INFIHUILA	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 05
		Página 22 de 27

1) Mejorar ambiente laboral	Promoción y prevención en salud – SG-SST e implementación de la batería psicosocial
2) Servidor publico	Celebración del día servidor público (De ley)
3)Reconocimiento - estimulo	La mayor asistencia a las capacitaciones SST y Mejor puntaje en el seguimiento a los planes operativos del Infihuila
4)Programa pre- pensionados	Aprovechamiento tiempo libre

Con fundamento en los datos obtenidos, que fueron socializados como consta en el *Acta de Comité Institucional de Gestión y Desempeño – Plan de Bienestar, Estimulo e Incentivo*, donde se asignan actividades a desarrollar y el presupuesto, Aprueba y Autoriza iniciar la gestión, ejecución y contratación de las actividades listadas anteriormente las cuales constituyen el presente *Plan Institucional de Bienestar, Estimulo e Incentivos*-, como resultado de la encuesta de Bienestar Social, estimulo e incentivo.

5.4 Programa de Incentivos INFIHUILA.


En armonía con lo señalado en el Artículo (26) y ss. del Decreto N° 1567 de 1998 y el Artículo (66) de la Ley 443 de 1998, el *Programa Institucional de Incentivos* del INFIHUILA se entiende como el sistema de elementos tangibles e intangibles, orientados a crear condiciones favorables para el desarrollo óptimo del trabajo encomendado al Servidor Público (Empleados); el cual buscará, en todo momento, obtener con esto los objetivos previstos por la Alta Dirección y el Consejo Directivo de la entidad; reconociendo y premiando los resultados obtenidos en la ejecución de la función encomendada, cuando ésta se haga en niveles de excelencia.

5.4.1

5.4.2 Plan de Incentivos.

El *Plan Institucional de Incentivos* del INFIHUILA, para la Vigencia 2025, reconocerá y premiará el desempeño en conjunto, con:

- Auxilio en salud
- Deporte
- Recreación e integración

	MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)	Código: GBS-PL-01-02
	PLAN DE BIENESTAR ESTIMULO E INCENTIVOS INFIHUILA	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 05
		Página 23 de 27

Nota 1. En coherencia con lo dispuesto por el artículo (79) del Decreto No 1227 de 2005, los procedimientos, aspectos e indicadores a evaluar para el otorgamiento de los incentivos destinados a reconocer y premiar el desempeño de la labor en niveles de excelencia, estarán sujetos a la mayor asistencia dentro de los primeros 5 meses del año 2025 a las capacitaciones emitidas en el área de seguridad y salud en el trabajo y Mejor puntaje (sobresaliente) en el seguimiento a los planes operativos del InfiHuila del primer semestre 2025

Nota 2. Las evaluaciones al Personal de carrera administrativa serán aplicadas con una periodicidad semestral, entre los meses de febrero y agosto, de manera acumulativa y según norma vigente para el año 2025, de conformidad a la plataforma de la CNSC.

5.4.3 Beneficiarios.

Tienen derecho a beneficiarse de los *Incentivos (Plan de Incentivos)* propuestos en el *Programa Institucional de Bienestar Social e Incentivos* del INFIHUILA formulado para la Vigencia 2025, todos los Servidores Públicos (Empleados) vinculados a la Entidad y sus familias; de conformidad con lo señalado en el artículo (79) del Decreto No 1227 de 2005.


5.4.4 Finalidad.

El *Programa Institucional de Incentivos* del INFIHUILA, tiene por finalidad propender por el bienestar y reconocimiento de la excelencia - productividad laboral del(os) servidor(es) y Equipos de Trabajo vinculados a la entidad Financiera.

6 METODOLOGÍA Y PROCESO DE GESTIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULO E INCENTIVOS DEL INFIHUILA.

Para el diseño y ejecución del *Programa Institucional de Bienestar, Estimulo e Incentivos*, el INFIHUILA-en cabeza del Jefe de la Oficina Administrativa llevó a cabo y desarrollará los siguientes procedimientos y actividades:

- Se ejecutó un estudio mediante encuestas que permitió el *Diagnóstico e Identificación de Necesidades y Preferencias* de los Servidores (Empleados); actividad con la cual se pudo establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional
- Se diseñó y promocionó el *Programa Institucional de Bienestar, Estimulo e Incentivos, para la Vigencia 2025*, orientado a atender las necesidades y preferencias detectadas que se socializaron en el Comité de Personal del Instituto; el cual posee amplia cobertura

	MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)	Código: GBS-PL-01-02
	PLAN DE BIENESTAR ESTIMULO E INCENTIVOS INFIHUILA	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 05
		Página 24 de 27

institucional e incluye recursos internos e interinstitucionales disponibles según el rubro específico dentro del presupuesto de la vigencia 2025.

- c. Ejecución, en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver, de actividades y programas que garanticen la promoción, desarrollo y protección del Bienestar, estímulo e incentivo de la Entidad, en procura del mejoramiento de la calidad de vida del Servidor (Empleado) y sus familias.
- d. Evaluación y Seguimiento de los programas adelantados, conforme a las políticas y cronogramas de Auditorías establecidas por las áreas de Control Interno y Calidad, para verificar la eficacia de estos y decidir sobre su modificación o continuidad.

Nota. En el proceso de gestión del Bienestar y Estímulo debe promoverse la participación de los empleados de la identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación de los programas de bienestar social, de la misma manera los funcionarios deberán participar activamente a las iniciativas que exige la legislación y los programas desarrollados por el área administrativa para la vigencia 2025.

6.1 Resultado del Diagnóstico de Necesidades frente Plan de Bienestar, Estímulo e Incentivo del INFIHUILA.


A continuación, se presentan los resultados obtenidos a partir de la encuesta de bienestar social aplicada a los funcionarios del INFIHUILA; en la cual se pudieron evidenciar las preferencias de los servidores públicos (Empleados) frente al *Programa de Bienestar, Estímulo e Incentivo* para la vigencia 2025.

Para la recolección de información, datos y firmas, se utilizó el *Sistema de Encuestas Manuales*; a través del cual, los funcionarios del INFIHUILA respondieron con facilidad las preguntas realizadas frente a este aspecto específico, para la vigencia del año 2025.

Tabla de Metodología y Aplicación de la Encuesta


7 PLAN DE TRABAJO (CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES):

Considerando lo anterior, se resume el siguiente *Plan de Trabajo Institucional de Bienestar e Incentivos*:

	MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)	Código: GBS-PL-01-02
	PLAN DE BIENESTAR ESTIMULO E INCENTIVOS INFIHUILA	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 05
		Página 25 de 27

**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS, VIGENCIA 2025.
INFIHUILA**

N a	ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	DESTINATARIO	EN E	FE B	MA R	AB R	MA Y	JU N	JU L	AG O	SE P	OC T	NO V	DI C
1	ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS	Celebración de Cumpleaños	Servidores (Empleados) de Carrera Administrativa, Provisionalidad y Libre Nombramiento y Remoción del INFIHUILA	CELEBRACIONES TRIMESTRALES											
		Celebración San Pedrito													
		Celebración Día del Amor y la Amistad													
		Integración Fin de Año													
		Celebración colectiva recreativa (Viaje)													
2	ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD INTEGRAL	Actividad Promocional y Prevención de la Salud Integral y salud mental	Servidores (Empleados) de Carrera Administrativa, Provisionalidad y Libre Nombramiento y Remoción del INFIHUILA												
3	PROGRAMA DE INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTO	Día servidor publico	Servidores (Empleados) de Carrera Administrativa, Provisionalidad y Libre Nombramiento y Remoción del INFIHUILA												
		Día de la familia (2 veces al año)	Provisionalidad y Libre Nombramiento y Remoción del INFIHUILA												

	MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)	Código: GBS-PL-01-02
	PLAN DE BIENESTAR ESTIMULO E INCENTIVOS INFIHUILA	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 05
		Página 26 de 27

Nota 1. El *Cronograma de Actividades* expuesto en esta unidad, será el derrotero que guiará la contratación de las actividades de Bienestar, Estimulo e Incentivos propuesto por el INFIHUILA a través del *Plan Institucional de Bienestar, Estimulo e Incentivos* para la Vigencia 2025.

8 DISPOSICIONES FINALES.

8.1 Apropriación de Recursos en el Presupuesto de la Entidad y asignación recurso


En atención a lo señalado en los artículos (37) y (39) del Decreto No 1567 de 1998, el INSTITUTO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO DEL HUILA - INFIHUILA deberá hacer las apropiaciones necesarias -dentro del Presupuesto de la vigencia 2025, sobre el rubro denominado / destinado a *Bienestar Social e Incentivos*, para garantizar el fiel cumplimiento a las Obligaciones Legales emanadas del *Plan Institucional de Bienestar, e Incentivos* propuesto en el presente documento.

Nota 1. El *Programa Institucional de Bienestar, estimulo e Incentivos* del INFIHUILA, incluirá todos y cada uno de los elementos - actividades necesarias para dar fiel ejecución a lo en el contenido.

El INFIHUILA llevará a cabo la asignación, sobre el *Presupuesto para la Vigencia 2025*, con destino del *Plan Institucional de Bienestar, Estimulo e Incentivo*, el Valor de NOVENTA Y TRES MILLONES SETECIENTOS OCHENTA Y CINCO MIL NOVECIENTOS DIEZ Y SIETE PESOS M/CTE. (\$93'785.917 Pesos M/Cte.).

PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULO E INCENTIVOS 2025

AREA PROTECCION Y SERVICIO SOCIAL	\$ 66.000.000
1) Programa seguridad social	
Auxilio de anteojos	
Auxilio funerario	
2) Programa deporte, recreación e integración	
Deporte	
Recreación e integración	
Artísticos y culturales	
AREA CALIDAD DE VIDA LABORAL	\$ 27.785.917
1) Mejorar ambiente laboral	
2) Servidor publico	
3)Reconocimiento - estimulo	
4)Programa pre- pensionados	

	MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)	Código: GBS-PL-01-02
	PLAN DE BIENESTAR ESTIMULO E INCENTIVOS INFIHUILA	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 05
		Página 27 de 27

8.2 Prohibiciones.

Los *Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios* concedidos a los Servidores (Empleados) del INFIHUILA, en desarrollo del *Programa Institucional de Bienestar, Estimulo e Incentivos* adoptado a través del presente documento, no pueden tener por objeto modificar los regímenes salariales y prestacional de los Empleados y a la normatividad vigente.

8.3 Ejecución.

El INFIHUILA, a través del área Administrativa y de Talento Humano, adelantará los trámites, diligencias y actividades administrativas - bienestar necesarias para la implementación y ejecución del Programa Institucional de Bienestar, Estimulo e Incentivos del INFIHUILA, de conformidad a los recursos para la Vigencia 2025.

En atención a todo lo expuesto, el INFIHUILA -a través del presente documento-diseña el Plan Institucional de Bienestar, Estimulo e Incentivos para la Vigencia 2025.

Proyecto: Sohad Freyi C
Profesional Universitario
Revisó: Idelber Pabón L
Jefe Oficina Administrativa
Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño.