

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR 2026

CONTENIDO

Introducción	03
Marco Legal	04
Objetivos	07
Objetivo General	07
Objetivo Especifico	07
Alcance	08
Responsables	09
Metodología	10
Ejes Estratégicos	11
Desarrollo	15
Ficha técnica	25
Conclusiones	27
Control de cambios	29

1. INTRODUCCION

El Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Ibagué – INFIBAGUÉ, como ente descentralizado del orden distrital, reconoce que su pilar fundamental es el talento humano, razón por la cual orienta su Política de Talento Humano al desarrollo integral de los servidores públicos y de los particulares que ejerzan funciones en la entidad, promoviendo un clima laboral propicio que contribuya al logro de los objetivos institucionales y al fortalecimiento de la cultura organizacional.

En este sentido, el Plan Institucional de Bienestar de INFIBAGUÉ se formula a partir del análisis de las necesidades identificadas en el contexto laboral de los servidores, considerando los retos derivados de los cambios organizacionales, sociales, culturales y normativos, y en concordancia con las políticas generales del Gobierno Nacional, el Plan Nacional de Desarrollo y los lineamientos de la Gestión Estratégica del Talento Humano. El Plan se desarrollará con el fin de crear, mantener y mejorar las condiciones laborales que favorezcan el bienestar, la motivación, la felicidad, la creatividad, la identidad institucional y la vocación por el servicio público, impactando positivamente en el desempeño individual y colectivo, así como en los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad de la gestión institucional.

De conformidad con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, reglamentado por los Decretos 1572 de 1998 y 1227 de 2005, los programas de Bienestar Social se conciben como procesos permanentes orientados a mejorar la calidad de vida del servidor y de su familia, fortaleciendo el sentido de pertenencia y el compromiso con la misión de la entidad.

En consecuencia, el área de Talento Humano de INFIBAGUÉ lidera el diagnóstico, la formulación y la ejecución del Plan Institucional de Bienestar, con el propósito de fortalecer las competencias laborales, promover la participación, garantizar condiciones de seguridad y estabilidad laboral, y contribuir al mejoramiento del clima laboral y la cultura organizacional, asegurando así el progreso institucional y la optimización de los recursos disponibles.

2. MARCO LEGAL

NORMA	DESCRIPCION
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". Establece 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.
Ley 1952 de 2019	La Ley 1952 de 2019 fortalece la dimensión de control, integridad y responsabilidad sobre los actos administrativos y la gestión de recursos públicos; por ello los planes de bienestar deben diseñarse con: (i) criterios técnicos y presupuestales claros; (ii) procedimientos públicos y motivados para selección de beneficiarios; (iii) registros y controles contables y de gestión; (iv) declaraciones y gestión de conflictos de interés; (v) protocolos de prevención y atención de acoso y violencia; y (vi) cláusulas contractuales y documentación que permitan investigación disciplinaria si corresponde
Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36.	"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones". Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.
Ley 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 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
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.
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública es el instrumento reglamentario esencial que operacionaliza el diseño, alcance, límites y responsabilidades de los planes de bienestar y planes de incentivos en el sector público colombiano. Define qué se puede ofrecer, a quién, cómo se debe gestionar y qué restricciones presupuestales y legales aplican, asegurando que dichas políticas de bienestar contribuyan al desempeño institucional sin vulnerar principios fiscales ni sustituir obligaciones de la seguridad social. Título 10, Sistema de Estímulos, los artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17, definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.
Ley 1811 de 2016	Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.
Decreto 1499 de 2017	Que 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.
Ley 1823 de 2017	Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
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.
Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el	“Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación

literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998	y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado”.
Ley 2088 de 2021	La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.
Ley 2191 de 2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
Directiva 001 del 15 de enero de 2025	“Por la cual se concede el trabajo virtual en casa para mujeres y personas Menstruantes en el Sector Publico”.
El Programa Nacional de Bienestar 2023–2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)	Dirección del Sistema de Estímulos y los conceptos y normatividad del DAFP (Decreto 1083 de 2015, Decreto-ley 1567 de 1998 y múltiples conceptos) permiten identificar con claridad la relación funcional y la importancia que tendría —y tiene— un Programa Nacional de Bienestar sobre los planes de bienestar de las entidades públicas. A continuación, explico esas relaciones y efectos prácticos, citando fuentes del DAFP y normas aplicables.

3. OBJETIVOS

Objetivo General

Diseñar e implementar estrategias de bienestar, en el marco de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, orientadas a promover el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de los servidores públicos, fortaleciendo su motivación, reconocimiento y sentido de pertenencia, con el fin de mejorar el desempeño institucional, el clima laboral y la vocación por el servicio público.

Objetivos Específicos

Implementar un programa integral de bienestar en el Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Ibagué – INFIBAGUÉ, orientado a brindar espacios de aprendizaje continuo, esparcimiento y desarrollo personal a los servidores públicos y a su grupo familiar primario, que promuevan la salud física y mental, el equilibrio entre la vida laboral y familiar, y el mejoramiento de su calidad de vida.

Fortalecer la cultura organizacional y el clima laboral, promoviendo la apropiación de los valores institucionales, el sentido de pertenencia, las relaciones interpersonales armónicas y el compromiso con el servicio público, como factores determinantes para el incremento de la productividad, la calidad en la gestión y el cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan Estratégico de Gestión Humana.

Generar ambientes laborales satisfactorios, diversos e inclusivos que impacten positivamente el desempeño institucional, contribuyan al mejoramiento continuo del clima organizacional y potencien el trabajo colaborativo, en coherencia con los lineamientos de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Fomentar el reconocimiento, los estímulos y la motivación al desempeño eficaz de los servidores públicos de INFIBAGUÉ, fortaleciendo su compromiso institucional y su vocación de servicio, mediante la implementación de estrategias de bienestar articuladas y la optimización de los recursos disponibles, garantizando una asignación equitativa y un mayor impacto en las proyecciones institucionales.

4. ALCANCE

En el marco de lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, el Plan de Bienestar del Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Ibagué – INFIBAGUÉ está dirigido a todos los servidores públicos de la entidad y a sus familias, con el propósito de atender sus necesidades de bienestar y motivación, reconociendo su importancia como parte fundamental de la organización.

Este Plan se desarrolla a través de acciones orientadas a mejorar la calidad de vida, el crecimiento personal y la integración de los servidores, mediante estrategias que promueven su desarrollo integral y fortalecen su sentido de pertenencia. Para su implementación, INFIBAGUÉ prioriza el establecimiento de alianzas estratégicas con entidades como la Caja de Compensación Familiar, la Administradora de Riesgos Laborales – ARL, Fondos de Pensiones y Cesantías, Entidades Promotoras de Salud y otros actores, lo que permite ofrecer actividades de bienestar sin generar erogaciones adicionales para la entidad.

De esta manera, el Plan busca generar mayores niveles de satisfacción, motivación y compromiso, contribuyendo a un ambiente laboral más cercano, participativo y orientado al bienestar de las personas que hacen parte de INFIBAGUÉ.

5. RESPONSABLES

La Dirección de Servicios Administrativos - Gestión Humana SST, será responsable de identificar, analizar y consolidar las necesidades de bienestar de las servidoras y los servidores públicos y sus familias, utilizando las herramientas disponibles para formular un Plan Institucional de Bienestar.

6. METODOLOGIA

En concordancia con los lineamientos establecidos para la formulación del Plan Institucional de Bienestar para la vigencia 2026, su desarrollo se realizará a través de las siguientes fases:

Diagnóstico y evaluación: En esta etapa se analizó la percepción de las servidoras y los servidores públicos frente a las acciones de bienestar e incentivos, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades de mejora, mediante la aplicación de diferentes herramientas de recolección de información.

Formulación y diseño: Con base en la información recopilada y su respectivo análisis, se definieron y estructuraron las actividades que harán parte del Plan Institucional de Bienestar a implementar durante la vigencia correspondiente, atendiendo las expectativas y prioridades identificadas.

Seguimiento y valoración: En esta fase, los responsables del proceso realizarán el seguimiento a la ejecución del Plan, evaluando los niveles de participación y satisfacción de los servidores frente a las actividades desarrolladas, con el fin de identificar oportunidades de mejora y fortalecer las acciones de bienestar.

7. EJES ESTRATEGICOS

El Plan Institucional de Bienestar 2026 del Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Ibagué -INFIBAGUÉ, se elaboró a partir de la identificación de necesidades, y de los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, con el ánimo de fomentar el desempeño laboral la vida familiar y la vida social, por lo cual dicho plan implementará los (5) ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar: i) Eje de equilibrio psicosocial; ii) eje de salud mental y bienestar físico, iii) eje de diversidad e inclusión, iv) eje de transformación digital del bienestar, v) eje de identidad y vocación del servicio.

7.1 Equilibrio psicosocial

Busca que los servidores públicos puedan **adaptarse a los cambios del trabajo**, proteger su estabilidad emocional y lograr equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral.

Incluye tres componentes:

◆ Factores psicosociales

Acciones para:

- Prevenir riesgos laborales, estrés y desgaste emocional
- Promover salario emocional
- Actividades deportivas, recreativas, culturales
- Emprendimiento, bienestar espiritual y entorno laboral saludable
- Beneficios como días libres, tardes de bienestar, etc.

Aquí el DAFP recomienda expresamente **convenios con Cajas de Compensación** para ejecutar estas actividades.

Equilibrio vida personal, familiar y laboral

Incluye:

- Horarios flexibles
- Teletrabajo
- Día de la familia (Ley 1857 de 2017)
- Salas de lactancia (Ley 1823 de 2017)
- Uso de la bicicleta (Ley 1811 de 2016)
- Actividades con hijos y familia

- Formación en manejo del tiempo y desconexión laboral

◆ **Calidad de vida laboral**

Incluye:

- Reconocimientos y celebraciones
- Programa de incentivos
- Desvinculación asistida
- Coaching, mentoring
- Convenios (educación, salud, turismo, recreación).

7.2 Salud mental y bienestar físico

Busca que los servidores:

- Manejen el estrés
- Prevengan ansiedad, depresión y agotamiento
- Mantengan hábitos de vida saludables

Incluye dos componentes:

Higiene mental o psicológica

Incluye:

- Psicólogos
- Prevención de suicidio
- Manejo de estrés y burnout
- Mindfulness
- Autocuidado
- Alimentación, sueño, descanso
- Trabajo bajo presión

Prevención de nuevos riesgos a la salud

Incluye:

- Campañas contra el sedentarismo
- Actividad física
- Caminatas ecológicas
- Telemedicina y telepsicología
- Técnicas de relajación y respiración

7.3 Diversidad e inclusión

Busca que las entidades públicas sean **espacios seguros, sin discriminación y sin violencia**.

Incluye dos componentes:

Inclusión, diversidad y equidad

Incluye:

- Talleres de inclusión
- Protección a mujeres, jóvenes, población LGBTIQ+, personas con discapacidad, víctimas, grupos étnicos
- Sensibilización contra el racismo y la discriminación
- Formación en equidad laboral

Prevención y atención de violencias

Incluye:

- Prevención de acoso laboral y sexual
- Rutas de atención
- Implementación del Protocolo de Violencias del sector público
- Formación sobre derechos y protección

7.4 Transformación digital del bienestar

Busca usar la tecnología para **mejorar el bienestar, facilitar el trabajo y tomar mejores decisiones**.

Incluye tres componentes:

Cultura digital para el bienestar

Incluye:

- Uso de apps de salud, autocuidado, organización
- Trabajo conjunto Talento Humano – TIC
- Plataformas digitales de bienestar

Analítica de datos

Incluye:

- Big Data
- Segmentación de servidores
- Preferencias en salud, familia, educación
- Protección de datos (habeas data)

Ecosistemas digitales

Incluye:

- Plataformas de bienestar
- Herramientas de tiempo, mensajería, flujos de trabajo
- Nubes de información

7.5 Identidad y vocación de servicio público.

Busca que los servidores:

- Sientan orgullo
- Amen su trabajo
- Comprendan su impacto en la sociedad

Incluye:

Sentido de pertenencia y vocación

Incluye:

- Comunicación institucional
- Código de Integridad
- Reconocimientos
- Team building
- Voluntariado
- Campañas de valores
- Feedback permanente
- Cultura de servicio

8. DESARROLLO

El Plan Institucional de Bienestar 2026 se construyó a partir de un ejercicio previo de diagnóstico orientado a identificar las necesidades, expectativas e intereses de las servidoras y los servidores públicos de la Entidad, mediante la aplicación de una encuesta diseñada de manera específica para este propósito. Los resultados obtenidos permitieron definir prioridades y establecer estrategias coherentes con las políticas nacionales, garantizando así la formulación de un plan ajustado a la realidad y particularidades de la institución.

Para el desarrollo del diagnóstico, se realizó una caracterización general de la población a través de un formulario en línea, en el cual las servidoras y los servidores suministraron información básica relacionada con sus datos personales, tipo de vinculación, cargo, dependencia y datos de contacto. Adicionalmente, se incluyeron aspectos asociados a su entorno familiar y personal, tales como estado civil, número de hijos e hijas, información relevante sobre el núcleo familiar, con el fin de contar con una visión integral que permitiera orientar de manera adecuada las acciones de bienestar.

De manera complementaria, el formulario incorporó preguntas orientadas a identificar los intereses, percepciones y expectativas frente a las actividades del Plan Institucional de Bienestar del 2026, permitiendo recoger información valiosa para el diseño de estrategias acordes con las necesidades reales de las personas que conforman la Entidad.

La metodología empleada combinó preguntas de selección múltiple, con la posibilidad de elegir varias opciones, y espacios de respuesta abierta que facilitaron la participación activa de las servidoras y los servidores, brindándoles la oportunidad de aportar ideas y sugerencias para el fortalecimiento del Plan.

El formulario fue socializado a través del correo institucional de Gestión Humana y en los diferentes canales internos de comunicación, promoviendo una amplia participación y el involucramiento de toda la comunidad institucional.

Fecha de aplicación: 15 de enero de 2026.

Población Objetivo: funcionarios Públicos de las plantas Permanente y Temporal del Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Ibagué – INFIBAGUÉ

Encuestas respondidas: El formulario fue respondido por 101 funcionarios, de un total de 140 funcionarios activos a corte del 19 de enero de 2026.

PLANTA PERMANENTE				PLANTE TEMPORAL	
CARRERA ADMIN.	PROVISIONALIDAD	LNR	PERIODO FIJO	ALUMBRADO PUBLICO – PZM	ESPECIAL REFORZADA
03	17	16	01	73	30

Funcionarios Públicos activos a la fecha de aplicación de las plantas Permanente y Temporal.

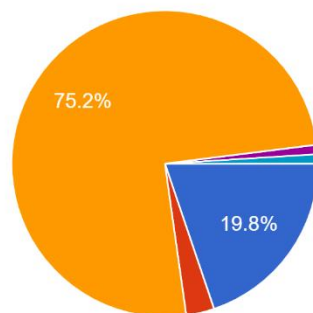
PLANTA PERMANENTE				PLANTE TEMPORAL	
CARRERA ADMIN.	PROVISIONALIDAD	LNR	PERIODO FIJO	ALUMBRADO PUBLICO – PZM	ESPECIAL REFORZADA
02	16	15	01	56	11

Funcionarios Públicos activos que participaron de la encuesta.

Resultados y Análisis de encuesta: De acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta y la información suministrada por cada uno de los servidores, se

CELEBRACION DIA CUMPLEAÑOS

101 respuestas



- Tarjeta de regalo en restaurante reconocido por la ciudad
- Boletas de cine con combo para dos (02) personas.
- Tarjeta regalo de un Centro Comercial.
- Desayuno Sorpresa.
- Tarjeta mercacentro
- Tarjeta de REGALO C.C.Y Boletas para Cine

Análisis e interpretación:

- La mayoría de las personas (75.2%) prefieren celebrar el Día del Cumpleaños con una tarjeta regalo de un Centro Comercial.
- El 19.8% de las personas optan por una tarjeta de regalo en restaurante reconocido por la ciudad.
- Las otras opciones, como boletos de cine, desayuno sorpresa, tarjeta Mercacentro y tarjeta de REGALO C.C.Y Boletas para Cine, tienen un porcentaje muy bajo de preferencia.

- La preferencia por la tarjeta regalo de un Centro Comercial sugiere que las personas valoran la flexibilidad y la variedad de opciones que ofrecen estos centros.
- La segunda opción, la tarjeta de regalo en restaurante, indica que algunas personas prefieren celebrar con una experiencia gastronómica especial.

CELEBRACION DIA DE LA MUJER

90 respuestas



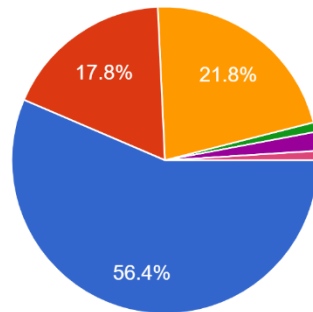
Análisis e interpretación:

1. 42.2% prefieren un Día de esparcimiento en un lugar externo del Instituto.
2. 38.9% optan por una Celebración en un Restaurante y Kit de cuidado personal.
3. 16.7% eligen una Celebración en un restaurante, ramo de flores y chocolates.
4. Un pequeño porcentaje (no especificado numéricamente en la imagen, representado en verde y violeta) prefiere Que sea un bono en un centro comercial (y otra opción menor no detallada).

En resumen, la mayoría (42.2%) quiere celebrar el día en un lugar externo al instituto, seguido por la opción de restaurante con kit personal (38.9%).

DIA DE LA FAMILIA PRIMER SEMESTRE

101 respuestas



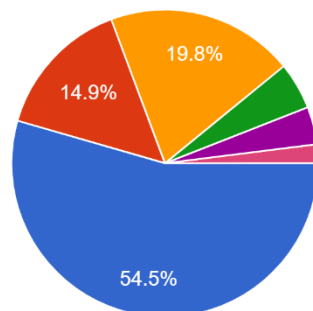
- Paseo de integración familiar para tres (03) personas incluyendo el funcionario.
- Cuatro (04) entradas a cine con combo de comida y un bono de restaurante.
- Bono de Cadena de supermercado
- Un (01) día libre de actividades.
- Fiesta de integración familiar
- Jornada de Campo caminata ecológica familiar
- Actividades recreativas y lúdicas en u...

Análisis e interpretación:

- La mayoría (42.2%) quiere celebrar el día en un lugar externo al instituto, lo que sugiere que las personas buscan un cambio de ambiente y una experiencia diferente.
- La segunda opción más popular (38.9%) es una celebración en un restaurante con un kit de cuidado personal, lo que indica que las personas valoran la comida y el cuidado personal.
- La opción de celebración en un restaurante con flores y chocolates (16.7%) es menos popular, pero aun así es una opción considerada por algunas personas.
- El bono en un centro comercial (2.2%) es la opción menos popular, lo que sugiere que las personas prefieren experiencias más personalizadas y no solo un regalo.

DIA DE LA FAMILIA SEGUNDO SEMESTRE

101 respuestas



- Paseo de integración familiar para tres (03) personas incluyendo el funcionario.
- Cuatro (04) entradas a cine con combo de comida y un bono de restaurante.
- Bono de Cadena de supermercado
- Un (01) Día libre de actividades
- Fiesta de integración familiar
- Jornada de Campo caminata ecológica familiar
- Actividades recreativas y lúdicas en u...

Análisis e interpretación:

- La mayoría (54.5%) quiere un paseo de integración familiar, lo que sugiere que las personas valoran experiencias que involucran unión y actividades al aire libre con inclusión del funcionario.
- El bono de supermercado (19.8%) es la segunda opción más popular, indicando interés en beneficios prácticos para compras.
- Las entradas a cine con combo y bono de restaurante (14.9%) muestran que una experiencia de entretenimiento y gastronomía también es atractiva.
- Las opciones de día libre (5%), fiesta de integración (4%) y caminata ecológica (2%) tienen menor preferencia, pero aún representan intereses específicos en descanso, celebración o actividades ecológicas.

CELEBRACION DIA DEL HOMBRE

94 respuestas

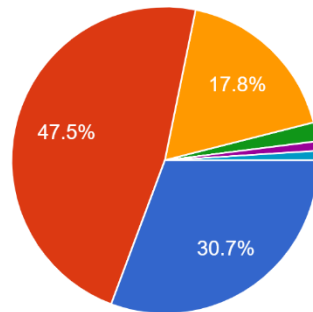


Análisis e interpretación:

1. 54.3% prefieren un día de esparcimiento en un lugar externo del instituto.
 - La mayoría opta por actividades al aire libre, probablemente buscando relajación y conexión con la naturaleza.
2. 37.2% eligen celebración en un restaurante y entrega de suvenir.
 - Un porcentaje significativo valora experiencias gastronómicas y detalles personalizados como regalos.
3. 7.4% (el segmento amarillo) seleccionan actividades recreativas y lúdicas en un sitio dentro de la ciudad.
 - Un grupo menor prefiere entretenimiento urbano, como eventos o juegos en espacios públicos.
4. Un pequeño porcentaje (el segmento verde) marcó soy mujer.
 - Indica respuestas de mujeres que posiblemente participaron en la encuesta, aunque el enfoque es el Día del Hombre.

CELEBRACION DIA DEL SERVIDOR PUBLICO

101 respuestas



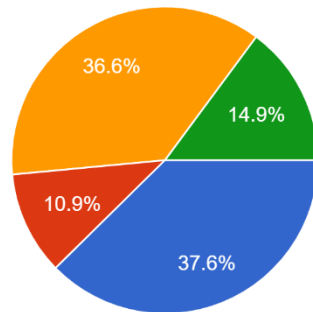
- Desayuno en un restaurante de la Ciudad con Coach motivaciones, Hum...
- Desayuno en un restaurante de la Ciudad con serenata y Souvenir.
- Exaltación y reconocimiento a los funcionarios por su antigüedad (quinq...
- Capacitación sobre ética y valores y promoción de la integridad.
- Todas las anteriores
- Desayuno en un restaurante de la Ciu...

Análisis e interpretación:

1. Desayuno en un restaurante de la ciudad con serenata y Souvenir (47.5%):
 - Es la opción más votada, indicando que casi la mitad de los encuestados prefieren una celebración que combine un desayuno en un restaurante con elementos emotivos como una serenata y un souvenir. Esto sugiere un enfoque en experiencias memorables y de reconocimiento personalizado.
2. Desayuno en un restaurante de la ciudad con Coach motivaciones, Hum... (30.7%):
 - La segunda opción más popular implica un desayuno acompañado de sesiones de motivación o coaching. Esto refleja interés en actividades que inspiren desarrollo personal o profesional durante la celebración.
3. Exaltación y reconocimiento a los funcionarios por su antigüedad (quinquenio) (17.8%):
 - Un porcentaje significativo valora el reconocimiento formal a la antigüedad o logros de los funcionarios, enfocándose en la valoración del servicio y experiencia.
4. Otras opciones (colores verde, morado y celeste con porcentajes mínimos):
 - Incluyen capacitación sobre ética, "todas las anteriores" y otra variante de desayuno. Su baja representación indica que son menos prioritarias para los encuestados.

JORNADA DEPORTIVA (DIA DEPORTIVO)

101 respuestas



- Campeonatos mixtos internos en diferentes categorías (fútbol, baloncesto, voleibol y tenis de mesa).
- Juegos tradicionales en circuito en otras instalaciones.
- Circuito de juegos en un centro comercial (bolos, pádel, cancha sintética y gimnasio).
- Jornada de Campo caminata ecológica

Análisis e interpretación:

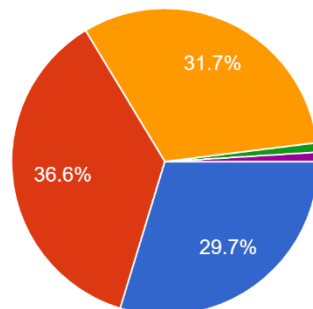
- La mayoría prefiere actividades competitivas y variadas (campeonatos mixtos y circuito comercial), lo que sugiere interés en deportes estructurados y modernos.
- Existe un segmento significativo (14.9 %) interesado en actividades al aire libre y ecológicas.
- Los juegos tradicionales tienen la menor aceptación, posiblemente por ser menos atractivos para el público actual.

Recomendaciones

- Priorizar la organización de campeonatos mixtos y circuitos comerciales para maximizar participación.
- Incluir opciones ecológicas para diversificar la oferta.
- Evaluar la promoción de juegos tradicionales para aumentar su visibilidad.

INTEGRACION CULTURAL (FOLCLORITO)

101 respuestas



- Participar en el reinado de Asoempubli.
- Reinado Interno por Dependencias, muestra Gastronómica, decoración y baile.
- Representación cultural por Regiones con Stand, muestra gastronómica, decoración y baile.
- fiesta sanjuanera
- .

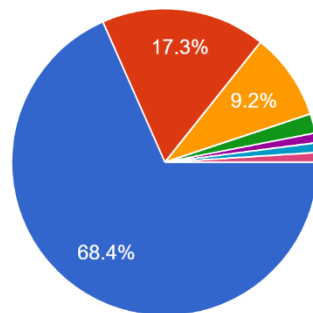
Análisis e interpretación:

- La actividad más popular es el Reinado Interno por Dependencias (36.6%), que incluye gastronomía, decoración y baile, lo que sugiere un fuerte interés en expresiones culturales internas y competitivas.
- La Representación cultural por Regiones (31.7%) también tiene un peso significativo, indicando que los participantes valoran la exhibición regional con stands y muestras.
- Participar en el reinado de Asoempubli (29.7%) es la tercera opción, mostrando interés en eventos específicos de esa organización.
- La fiesta sanjuanera tiene un impacto muy bajo en comparación con las otras opciones.

El evento busca integrar aspectos folclóricos mediante actividades que combinan gastronomía, baile y representación regional, siendo el reinado interno el foco principal de participación cultural.

CELEBRACION DIA DE LOS NIÑOS

98 respuestas



- Entrega Bono Regalos (comida, juegos y detalle).
- Jornada de Recreación (fiesta de los niños en el Instituto).
- Fiesta de Halloween fuera del Instituto.
- todas las anteriores
- Entrega Bono Regalos (comida, juegos y detalle). En caso de realizarse un co...
- Tengo nietos , hijos pequeños no tengo

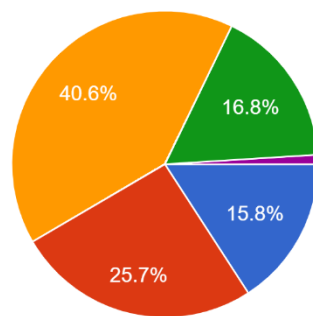
Análisis e interpretación:

1. 68.4%: Entrega de Bono Regalos (comida, juegos y detalles).
 - Es la opción mayoritaria, indicando que la mayoría prefiere recibir un bono con regalos y comida.
2. 17.3%: Jornada de Recreación (fiesta de los niños en el Instituto).
 - Un grupo significativo opta por una fiesta institucional.
3. 9.2%: Fiesta de Halloween fuera del Instituto.
 - Un porcentaje menor prefiere celebrar con una fiesta externa de Halloween.
4. Sectores pequeños (verde, púrpura, celeste y rosa): Representan opciones minoritarias o combinadas (ej. "todas las anteriores" o especificaciones adicionales sobre el bono).

- La preferencia principal es material (bono de regalos), lo que sugiere que los participantes valoran recibir obsequios tangibles.
- La segunda opción es una actividad recreativa institucional, indicando interés en celebraciones organizadas.
- La fiesta de Halloween tiene menor relevancia, posiblemente por ser una tradición menos común en el contexto del Día de los Niños.
- Las categorías pequeñas reflejan respuestas específicas o combinadas que no tienen impacto significativo en la tendencia general.

CELEBRACION FIN DE AÑO

101 respuestas



- Almuerzo en un restaurante reconocido de la ciudad, entrega bonos y rifas.
- Cena con Anchetas y bono para todos los funcionarios.
- Fiesta con Almuerzo, bonos, rifas y Show Artístico.
- Almuerzo campestre en la zona rural de la ciudad, con rifas y entrega de bonos.
- Bingo bailable con rifas y premios.

Análisis e interpretación:

1. 40.6%: Fiesta con Almuerzo, bonos, rifas y Show Artístico.
 - Es la opción más votada, indicando preferencia por una celebración completa con comida, premios y entretenimiento.
 2. 25.7%: Cena con Anchetas y bono para todos los funcionarios.
 - Segunda opción popular, enfocada en una cena especial y regalos.
 3. 16.8%: Almuerzo campestre en zona rural, con rifas y entrega de bonos.
 - Atractivo para quienes prefieren un ambiente al aire libre.
 4. 15.8%: Almuerzo en restaurante reconocido, entrega bonos y rifas.
 - Opción tradicional en un lugar formal.
 5. 1.0%: Bingo bailable con rifas y premios (sector púrpura, casi imperceptible).
 - Menor interés en esta actividad.
- La mayoría quiere una fiesta integral (almuerzo + show + bonos).
 - El segundo lugar lo ocupa una cena con regalos directos.

- Las opciones al aire libre o en restaurantes tienen apoyo moderado.
- El bingo tiene impacto mínimo en las preferencias.

Seguimiento: Corresponderá al equipo de Gestión Humana realizar el monitoreo de las acciones reportadas, con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2026.

9. FICHA TECNICA

EJES	COMPONENTES	ACTIVIDAD
EJE 1: Equilibrio Psicosocial	1.1 Factores psicosociales	CUMPLEAÑOS DE FUNCIONARIOS
		CELEBRACION DIA DE LA SECRETARIA
		CELEBRACION DIA DEL HOMBRE
		DOS (02) JORNADAS DEPORTIVA DURANTE EL AÑO PARA LOS FUNCIONARIOS.
		INTEGRACION CULTURAL
	1.2 Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	CELEBRACION DIA DE LA FAMILIA PRIMER SEMESTRE 2025
		CELEBRACION DIA DE LA FAMILIA SEGUNDO SEMESTRE 2025
		DIA DE LOS NIÑOS
	EJE 2: Salud Mental	2.1 Prevención de nuevos riesgos a la salud
CAPACITACIONES		

EJE 3: Diversidad e Inclusión	3.1 Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad	CELEBRACION DIA DE LA MUJER
EJE 4: Transformación Digital	4.1 Creación de cultura digital para el bienestar	CAPACITACIONES
EJE 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público	5.1 Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público	CELEBRACIÓN 25 AÑOS DE INFIBAGUÉ Y DIA DEL SERVIDOR PUBLICO
		DESPEDIDA DE FIN DE AÑO PARA FUNCIONARIOS INFIBAGUE
		ACTIVIDAD APOYO LOGISTICO REALIZACION NOVENAS NAVIDEÑAS

10. CONCLUSIONES

Del análisis del Plan Institucional de Bienestar 2026 de INFIBAGUÉ se concluye que la Entidad ha realizado un ejercicio serio, responsable y coherente para fortalecer el bienestar de sus servidoras y servidores públicos, reconociendo al talento humano como el principal activo para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

El Plan se encuentra debidamente soportado en un marco normativo amplio y actualizado, lo que garantiza su alineación con las disposiciones legales vigentes y con las políticas nacionales en materia de gestión del talento humano, estímulos y bienestar social. Esta base legal respalda la implementación de acciones orientadas a mejorar la calidad de vida laboral y personal de los funcionarios, en concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

El proceso de diagnóstico desarrollado por la Dirección de Servicios Administrativos – Gestión Humana evidenció un adecuado nivel de participación por parte de los servidores públicos, lo que permitió recoger información real y representativa sobre sus necesidades, intereses y expectativas. La utilización de herramientas participativas, como la encuesta institucional, fortaleció la construcción del Plan, al permitir que las acciones propuestas respondan directamente a la percepción y a las preferencias de quienes hacen parte de la Entidad.

Los resultados del diagnóstico muestran una clara tendencia hacia la valoración de actividades de bienestar que promueven la desconexión del entorno laboral, el reconocimiento individual y colectivo, y el fortalecimiento de los vínculos familiares. La preferencia por bonos, tarjetas regalo y experiencias fuera del Instituto refleja la importancia que los servidores otorgan a la flexibilidad, la autonomía y el disfrute del tiempo personal, aspectos clave para el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.

Así mismo, se evidencia que las actividades de integración familiar, recreación y esparcimiento son altamente valoradas, lo que confirma la necesidad de mantener un enfoque de bienestar integral que trascienda al funcionario y reconozca a su núcleo familiar como un actor fundamental en su estabilidad emocional y motivacional.

El interés manifestado por espacios de reconocimiento, celebraciones institucionales y estímulos al desempeño demuestra que los servidores perciben estas acciones como mecanismos efectivos para fortalecer el sentido de pertenencia, la motivación y el compromiso con la Entidad. De igual manera, las actividades culturales, deportivas y recreativas se consolidan como escenarios que favorecen la integración, el trabajo en equipo y la construcción de una cultura organizacional más cercana y participativa.

Si bien se identifican preferencias mayoritarias, también se observa diversidad de intereses entre los funcionarios, lo que implica la necesidad de ofrecer una programación equilibrada e inclusiva, que permita atender distintos perfiles y expectativas, garantizando una mayor cobertura e impacto del Plan de Bienestar.

La estrategia de articulación con entidades externas, como la Caja de Compensación Familiar, la ARL, EPS y otros aliados, representa una fortaleza del Plan, al permitir ampliar la oferta de actividades sin generar cargas presupuestales adicionales para la Entidad, asegurando así su sostenibilidad y eficiencia en el uso de los recursos.

Finalmente, el componente de seguimiento y evaluación permitirá verificar el cumplimiento de las acciones previstas, medir los niveles de participación y satisfacción, e identificar oportunidades de mejora, lo que contribuirá al fortalecimiento continuo del Plan Institucional de Bienestar durante la vigencia 2026.

En conclusión, el Plan Institucional de Bienestar 2026 de INFIBAGUÉ constituye una herramienta estratégica que, al ser implementada de manera adecuada, contribuirá significativamente al mejoramiento del clima laboral, al bienestar integral de los servidores públicos y al fortalecimiento de la gestión institucional, reafirmando el compromiso de la Entidad con su talento humano y con la prestación de un servicio público de calidad.

11. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS REALIZADOS
01	2021/02/25	Aprobación inicial de documento
02	2022/04/21	Actualización documento
03	2023/03/10	Actualización del documento, ajustes en las actividades del plan de Bienestar, y en el diagnóstico
04	2024/05/16	Actualización del documento
05	2025/01/31	Actualización del documento, Actividades del plan de Bienestar, conclusiones, equilibrio entre la vida laboral y familiar
06	2026/01/27	Actualización del documento