



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS BENEFICENCIA DEL VALLE DEL CAUCA E.I.C.E.

2026

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA

GERENTE GENERAL DE LA BENEFICENCIA DEL VALLE
DEL CAUCA E.I.C.E.

RUBÉN FELIPE LAGAREJO RIVAS

DIRECTORA ADMINISTRATIVA

DANIELA VARGAS ALZATE

COORDINADORA DEL PROGRAMA DE BIENESTAR
SOCIAL

PROFESIONAL ESPECIALIZADA

MATILDE PAREDES MUÑOZ



SC4135-1

Departamento del
Valle del Cauca
Gobernación



Juéguete
LEGAL
a la Salud

Beneficencia del Valle del Cauca E.I.C.E.

Calle 9 No. 4-50 Pisos 9 al 12

Edificio Beneficencia del Valle del Cauca

Línea WhatsApp: 317 427 3896 - Línea fija: (602) 8823249 Ext. 3000

serciente@loteriadelvalle.com - ventanillaunica@loteriadelvalle.com

www.benevalle.gov.co - www.loteriadelvalle.com



PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2026 BIENESTAR SOCIAL

1. INTRODUCCION

Con las Políticas de Modernización del Estado, que buscan generar un cambio en el Fortalecimiento Institucional y de Modernización de la Administración Pública mediante la implementación de una Nueva Política de Talento Humano Estatal, La Beneficencia del Valle del Cauca E.I.C.E., como Entidad Estatal está encaminada en ofrecer a sus servidores públicos un Plan de Bienestar Social que propenda por el desarrollo armónico e integral de todos sus colaboradores y el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia.

Con el Plan de Bienestar Social enmarcado en la Ley No. 909 de 2004 y reglamentado en el Decreto Ley No.1567 de 1998 y Decreto No.1227 de 2005, El Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, Ley 1857 de 2017, la Convención Colectiva de Trabajo de la Beneficencia del Valle del Cauca E.I.C.E. 2005-2007, el Reglamento Interno de Trabajo, la Resolución No. 634 del 28 de diciembre de 2017, se persigue “mejorar el nivel de vida del servidor público y de su familia, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora”.

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos y Bienestar se soportarán en los siguientes mandatos constitucionales y legales:

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, Parágrafo Artículo 36, establece que: “Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los



SC4135-1





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”. (en concordancia con el Decreto 1227 de 2005)

Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado junto con las políticas de bienestar social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los servidores para su identificación y compromiso con la misión y visión institucional”. Así mismo, el capítulo II, artículo 19 del Dto. 1567/1998 define que: “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”.

Decreto 1083 de 2015, título 10: Sistema de Estímulos, artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos: Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social. (Decreto 1227 de 2005, art. 69), artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud. 4. 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 con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. 5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, 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. La Ley 1811 de 2016, incentivando el uso de la bicicleta.

Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional. (Decreto 1227 de 2005, art. 74).

De conformidad con el artículo 24 del Decreto-Ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada uno o dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral.
3. Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos. Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación. (Decreto 1227 de 2005, art. 75)

El Programa de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026 se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos de la alta dirección, el Plan Estratégico Institucional y las expectativas de los Servidores Públicos, contribuyendo a





fortalecer el clima laboral de la entidad y a fomentar el desarrollo integral de cada servidor(a).

Al elevar el nivel de vida del servidor público, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, se espera que éste alcance un grado de motivación que se traduzca en mayor esfuerzo y mejor desempeño laboral en pro de una productividad institucional que responda a la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos que requieren de los servicios que presta La Beneficencia del Valle del Cauca E.I.C.E.

Con un Talento Humano competente, innovador y motivado se constituye en uno de los factores clave para una gestión administrativa eficaz y por tanto los esfuerzos estarán orientados a su fortalecimiento, a través de acciones de mejoramiento en las condiciones laborales, clima laboral, el desarrollo integral de los servidores y el fortalecimiento de sus competencias comportamentales.

Para el desarrollo del Plan de Bienestar se invita a participar a los servidores públicos en el diligenciamiento de la una encuesta física o virtual de necesidades de bienestar. Además de lo anterior se tuvo en cuenta la satisfacción de los resultados obtenidos en las de actividades de 2025, y la encuesta del clima laboral dando continuidad a las que más alto impacto tuvieron y por solicitud de los servidores continúan dentro de las actividades que se programarán para el 2026, esto con el fin de favorecer el clima organizacional de la entidad que redunde en el buen desempeño individual y colectivo, propiciando un modelo participativo, cimentado en principios y valores inmersos en el código de Integridad de la entidad para todos los servidores públicos y en específico para los trabajadores oficiales la convención colectiva de trabajo, los acuerdos, el reglamento de trabajo y el mismo contrato de trabajo.

Siguiendo con las Directrices Estatales el Plan de Bienestar Social de La Beneficencia del Valle se cimienta en los tres conceptos que Manfred Max-Neef expuso en su teoría del Desarrollo a Escala Humana “Necesidades (Cualidades





esenciales relacionadas con la evolución), Satisfactores (formas de ser, hacer, tener y estar relacionadas con estructuras) y Bienes Económicos (objetos que se relacionan con coyunturas)". Solo nos compete enunciarlos y no ahondar en su ilustración y entendimiento, ya que con la ejecución del presente Plan de Bienestar se hará más práctica su comprensión.

El Programa de Bienestar de la Beneficencia del Valle del Cauca E.I.C.E, pretende propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de sus servidores públicos lo mismo que la eficacia, la eficiencia, la efectividad y la productividad en su desempeño, entendiendo que para ello deberá capacitarse, formarse y participar de las actividades que propende y ofrece la Entidad, entre ellas las actividades lúdicas y recreación. Mantener un servidor público satisfecho genera aumento en la productividad.

2. NUESTRA ENTIDAD

La Beneficencia del Valle del Cauca fue creada por ordenanza No. 28 del 31/12/1955. Comenzó a funcionar el 06/07/1956. Los Estatutos fueron aprobados por el Ministerio de Salud Pública mediante Resolución No. 48 del 23/05/1956, fue reconocida su personería jurídica por Resolución No. 1809 de 1956 del Ministerio de Justicia. El producto nació mediante ordenanza No. 24 del 22 de abril de 1931 y se estableció a partir del 1 de junio del mismo año como Lotería del Departamento del Valle del Cauca. Posteriormente, el 7 de junio de 2001 por ordenanza No.117, el Establecimiento Público del Orden Departamental Beneficencia del Valle del Cauca, se transformó en Empresa Industrial y Comercial de Estado, del mismo orden.

3. NUESTRA MISION

Generar y transferir recursos económicos mediante la explotación efectiva del monopolio de juego de suerte y azar y sus activos, dentro de un ambiente de





armonía, compromiso y alto desempeño de su talento humano, promoviendo salud y vida a los Vallecaucanos.

4. NUESTRA VISION

La Beneficencia del Valle del Cauca, Empresa Industrial y Comercial del Estado, será la entidad líder a nivel nacional en la generación de recursos para la salud, reconocida por su alto nivel de competitividad en el mercado, que atiende con productividad y calidad en el desempeño institucional.

5. POLÍTICA DE CALIDAD

Generamos confianza a nuestros clientes, para incrementar los recursos transferidos a la salud, mediante la ejecución transparente de nuestros procesos, evaluados continuamente bajo principios de calidad y efectividad, realizados por personal capacitado.

6. NUESTROS PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES- CÓDIGO DE INTEGRIDAD

- HONESTIDAD
- RESPETO
- RESPONSABILIDAD
- EFECTIVIDAD
- SOLIDARIDAD
- EQUIDAD
- LEALTAD

7. OBJETIVOS DE CALIDAD

- Explotar eficientemente el monopolio de juegos de suerte y azar para incrementar los recursos transferidos a la salud.
- Contribuir en forma eficiente mediante el desarrollo del objeto social al cumplimiento de los fines del estado (Departamento).
- Mantener y mejorar continuamente el Sistema de Gestión de Calidad





- en la Organización.
- Lograr satisfacer las expectativas de nuestros clientes dentro del marco jurídico que rige la organización.
 - Mejorar y mantener la competencia del talento humano en la organización.

8. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA

Una Junta Directiva, integrada por cinco (5) miembros; el Gobernador del Valle del Cauca o su delegado, el Secretario de Salud Departamental o su delegado, el Secretario de Despacho que señale el Gobernador o su delegado y dos (2) miembros particulares, con sus respectivos suplentes, designados por el señor Gobernador del Departamento del Valle del Cauca.

Un Gerente General, quien es el representante legal de la entidad nombrado por el Gobernador del Departamento y seis (6) directores, responsables de cada una de las áreas y procesos que hacen parte de la Beneficencia del Valle del Cauca E.I.C.E., un Jefe de Informática, una Tesorera y diecinueve (19) trabajadores oficiales.

La Beneficencia del Valle del Cauca E.I.C.E., se encuentra organizada con las siguientes áreas de: Gerencia, Administrativa, Financiera, Jurídica, Comercial, de Control Interno e Informática.

Enfoque por Procesos: La Beneficencia del Valle del Cauca E.I.C.E, para cumplir con el objeto misional ha estructurado su organización administrativa en 16 procesos, repartidos en dos (2) **Estratégicos**, seis (6) **Misionales**, seis (6) de **Apoyo y asesoría** y dos (2) de **seguimiento y mejoramiento continuo**

9. OBJETO DEL PLAN ANUAL DE BIENESTAR

Objetivo General:





Definir e implementar estrategias y actividades para impactar positivamente en la vida personal y laboral de los/as servidores/as de La Beneficencia del Valle del Cauca E.I.C.E., que contribuyan a promover un ambiente laboral armonioso, seguro, y agradable, que permitan el mejoramiento de su calidad de vida laboral, personal y familiar, y genera sentido de pertenencia, brindando espacios de integración tanto familiar como laboral, para así, aumentar los niveles de satisfacción los/as servidores/as públicos/as, y como resultado de ello, obtener un mejor desempeño en la realización de las funciones, mostrando eficacia y efectividad para el cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales.

Las razones por las cuales se hace necesaria la implementación de un programa de Bienestar en La Beneficencia del Valle del Cauca E.I.C.E. obedecen a necesidades de tipo Social y Legal.

Social porque el bienestar del ser humano se basa en buscar el equilibrio en todas sus dimensiones, toda persona debe mantener una buena y estrecha relación con su entorno familiar, social y laboral para elevar los niveles de eficacia, eficiencia, efectividad, compromiso y pertenencia con su labor diaria. Por lo tanto, toda política de bienestar social en una Entidad debe estar encaminada a dar respuesta a las necesidades de la institución como apoyo al cumplimiento de la Misión y la Visión de la Entidad, pero también dar respuesta al servidor público dentro del contexto laboral, familiar y social, propiciando un buen ambiente de trabajo y motivación para que asuma los retos de cambio organizacional, laboral, político y cultural haciendo partícipe al colaborador en la implementación de los planes y programas de la organización.

Teniendo como marco lo anterior, El Plan Anual de Bienestar Social en la BENEFCENCIA DEL VALLE DEL CAUCA E.I.C.E., tiene como fundamento el reconocimiento del servidor público como un ser integral, sujeto a necesidades de índole material, social, familiar, afectivo, moral, laboral y cultural, que requiere de la creatividad, actitud y recursividad para buscar respuesta a esas necesidades, de manera que se revierta en un mejor estar consigo mismo y su entorno y este se





tendrá en cuenta en Plan Estratégico 2024 - 2027, y en el presente año de 2026 afianzando una cultura de alto rendimiento, compromiso institucional y mejora continua, pues involucra a la administración con la motivación que debe tener el servidor como pilar fundamental e irremplazable para el logro de la Misión Institucional.

Una cultura organizacional positiva propicia mayor motivación, compromiso y lealtad, elementos determinantes para aumentar la productividad y mejorar los niveles de competitividad de la Empresa, da perspectivas a las actividades de Bienestar las cuales, deben estar encaminadas a reconocer el desempeño óptimo de los empleados públicos, trabajadores oficiales y contratistas o personal de apoyo a la gestión, estos últimos que a pesar de no pertenecer a la planta de personal comparten día a día u ocasionalmente actividades y roles con la empresa, a satisfacer sus necesidades sociales, recreativas, culturales y psicológicas tanto a nivel individual, como laboral, social y familiar.

Se busca abarcar de manera eficiente y eficaz la satisfacción de las necesidades de la persona con sus exigencias, en interacción permanente con su entorno laboral, familiar y social, contribuyendo al logro de su crecimiento en todas las áreas, haciéndolos partícipes junto a sus familias de una cultura verdadera, integral, de compromiso y sentido de pertenencia con la institución y la administración.

La Beneficencia del Valle del Cauca E.I.C.E., considera al Talento Humano de la Entidad, como eje central del desarrollo de la Misión y Visión de la misma, y por ello se ha propuesto ofrecer las mejores condiciones laborales, el desarrollo de las capacidades intelectuales, morales, deportivas, culturales y sociales, además del fomento de habilidades y destrezas, el reconocimiento a la labor que realizan los servidores públicos, engrandeciendo la Misión institucional ante la ciudadanía que espera el mejor servicio de nuestra Entidad.





Y legal porque el Decreto-Ley No.1567 del 5 de agosto de 1998 así lo dispone en su Capítulo II, PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS, artículos No.18-19, Capítulo III, artículos 20-25 y adoptado en el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015: Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Objetivos Específicos:

- Promover mediante las actividades de Bienestar, la mejora del clima laboral y familiar de los/as servidores/as públicos/as, motivando el sentido de pertenencia institucional, compañerismo y unión de todos/as nuestros/as servidores/as.
- Propiciar a través de las actividades relacionadas con el salario emocional, condiciones laborales que favorezcan la salud mental y física que inciden de manera positiva en la calidad de vida de los servidores públicos.
- Contribuir a generar sentido de pertenencia en los servidores públicos, con las diversas actividades programadas y desarrolladas dentro del Plan

Alcance:

El Plan de Bienestar laboral e incentivos institucionales, inicia con la identificación de necesidades de actividades y capacitaciones para los/as servidores/as públicos/as para la siguiente vigencia, así mismo, continúa con la formulación, aprobación, divulgación, ejecución y seguimiento del Plan, por lo tanto, es responsabilidad de la Dirección Administrativa, y cuenta con la participación de todo



SC4135-1





el equipo. El Plan de bienestar e incentivos está dirigido a todos/as los/as servidores/as públicos/as de la entidad y algunas de las actividades también beneficiarán a sus familias.

Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.

Estrategias y actividades encaminadas a fortalecer el desarrollo de competencias personales y laborales, que puedan alinearse y generar valor agregado al logro de los objetivos estratégicos de la entidad; así como promover el aprendizaje personal de los servidores en programas de su interés.

FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA COMO NÚCLEO FUNDAMENTAL DE LA SOCIEDAD PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ENTIDAD.

La Beneficencia del Valle del Cauca E.I.C.E. mediante Resolución No. 634 de 2017 aplica el fortalecimiento y desarrollo integral de la familia como núcleo fundamental de la sociedad para los servidores públicos, y continúa haciéndolo para este 2026 el denominado Salario Emocional que hoy en día están requiriendo dar respuesta a las nuevas exigencias de la fuerza laboral y por ello se han incursionado en estrategias para la implementación y conocimiento del salario emocional. Este tema se ha venido desarrollando en varios países, entre ellos España y Holanda que es actualmente uno de los líderes en la investigación y aplicación de la temática de calidad de vida laboral, al buscar una solución a situaciones de conflicto trabajo-familia. Así, el salario emocional se ha convirtiendo en un tema fundamental para aquellas organizaciones que buscan productividad, reducción del ausentismo y la rotación y fomentar así un buen clima laboral. Definiciones: • Salario: “Se denomina salario porque se busca la identificación y la relación con contraprestación y,



SC4135-1





también, con reciprocidad, equidad y frecuencia” G. Puyal (2009). • Emocional: “Se califica de emocional porque, con independencia del satisfactor de qué se trate como atención a necesidades personales, elementos satisfactorios en el contexto del clima laboral, se busca aportar satisfacción a algunos de los motivos intrínsecos” G. Puyal (2009), como lo son búsqueda del sentido y significado de la vida. • Salario Cualitativo: identificado como lo que la organización puede ofrecer a los empleados y que hace la diferencia entre ésta y su competencia. Una aproximación al concepto de salario emocional contemplaría “todas aquellas razones no monetarias por las que la gente trabaja contenta, lo cual es un elemento clave para que las personas se sientan a gusto, comprometidas y bien alineadas en sus respectivos trabajos” (Temple, 2007). Por otro lado, el salario emocional implica dar “la oportunidad para que las personas de todo nivel se sientan inspiradas, escuchadas, consideradas y valoradas como parte de equipos; de los cuales se sienten orgullosos de pertenecer, de crecer, desarrollarse y ser cada vez más empleables” (Temple, 2007).

El Plan de Bienestar Social e Incentivos contempla varios ejes:

Equilibrio Psicosocial: tiene como objetivo fomentar condiciones laborales que permitan a los servidores públicos desarrollar su labor en un entorno saludable, promoviendo estrategias que favorezcan el bienestar emocional, el equilibrio entre la vida personal y profesional, y la prevención de riesgos psicosociales. A través de este se busca garantizar una mayor satisfacción, motivación y productividad en el servicio público.

Salud Mental: tiene como objetivo promover el bienestar psicológico y emocional de los servidores públicos, asegurando condiciones laborales que favorezcan su desarrollo integral y equilibrio emocional. Este eje busca la implementación de estrategias preventivas y de intervención, enfocada en la reducción del estrés laboral, la promoción de hábitos saludables y la creación de entornos de trabajo seguros y resilientes. A través de este eje se busca garantizar un ambiente organizacional que impulse la productividad, el compromiso y la satisfacción laboral de los funcionarios del Estado.





Identidad y Vocación por el Servicio Público: tiene como propósito fortalecer el sentido de pertenencia, compromiso y orgullo de los servidores públicos hacia su labor y su rol en la sociedad. Este promueve iniciativas que refuercen la cultura del servicio público, destacando su impacto en la transformación social y el bienestar ciudadano. A través de estrategias de reconocimiento, formación en valores institucionales y espacios de reflexión sobre la importancia del servicio público, se busca consolidar una función pública ética, eficiente y orientada al bien común, en la que los servidores encuentren motivación y propósito en su trabajo diario.

Generalidades del plan El Plan de Bienestar e Incentivos, procura mejorar el bienestar y calidad de los/as servidores/as y sus familias, bajo un enfoque de gestión transparente, participativa y alineada con los objetivos del MIPG. Esto permitirá fortalecer el bienestar de los servidores. Así mismo, la elaboración de este Plan de Bienestar para la vigencia 2026 responde a una necesidad fundamental de alineación de los objetivos institucionales con los lineamientos estratégicos del Estado y la mejora continua en la gestión pública.

- **Día de la madre 10 de mayo** Envío de un mensaje a través del correo institucional a todas las madres de la entidad reconociendo y exaltando su rol de madre y medio día de descanso el lunes hábil siguiente al día de la madre.
- **Día de la familia 15 mayo** Envío de un mensaje a través del correo institucional a todo el recurso humano de la entidad resaltando las buenas prácticas que promueven la institución familiar, promocionando a la familia como ámbito de socialización democrática.
- **Día del Padre Tercera semana de junio** Envío de un mensaje a través del correo institucional a todos los padres de la entidad reconociendo y exaltando su rol de padre.
- **Día Internacional del Orgullo LGBTIQ+** Última semana de junio



SC4135-1





Actividades coordinadas entre dependencias de la entidad liderado por la Dirección Administrativa y apoyo de Gerencia, conmemorando la diversidad sexual e identidad de género, sensibilizar sobre la discriminación y fomentar la inclusión.

- **Día del servidor público 27 de junio** Envió de mensaje a través del correo institucional a todos los reconocimiento dirigido a los/as servidores/as públicos/as exaltando el compromiso que el servidor público tiene con los ciudadanos.
- **Semana del Bienestar y la Salud** Última semana de octubre, donde participan todos los colaboradores de la Entidad para fomentar el bienestar y hábitos saludables.
- **Semana de la eliminación de las violencias contra las mujeres 25 de noviembre** Desarrollo de una campaña y actividades de sensibilización conjunta con la oficina asesora de comunicaciones dirigida a todo el recurso humano de la entidad respecto a para conmemorar el día internacional de la eliminación de las violencias contra las mujeres.
- **Actividad de salario emocional** Descripción de la actividad Permiso remunerado por cumpleaños La entidad concede previa solicitud un día hábil de permiso remunerado con ocasión de su fecha de cumpleaños a los servidores públicos de la Entidad.
- **Permiso remunerado** para la lactancia, para asistir a citas médicas o de sus hijos/as. La entidad concede previa solicitud, a los/as servidores/as públicos/as los permisos remunerados para cumplir con sus citas médicas o las de sus hijos, En ejercicio del derecho de disfrutar de la seguridad social.
- **Permiso para asistir a reuniones escolares de los hijos (as)** La entidad concede previa solicitud a los servidores públicos permiso laboral remunerado para asistir a reuniones de padres de familia convocadas por las



SC4135-1





instituciones académicas en donde estudian sus hijos(as).

- **Día de la Familia** La entidad concede previa solicitud a cada servidor de la entidad un día de no trabajo remunerado cada semestre para que puedan compartir con su familia. Este tiempo de labor es sin perjuicio de acordar horario laboral, de acuerdo a las Resoluciones establecidas para el caso.
- **Horario laboral flexible** La entidad concede previa solicitud y validación de cumplimiento de requisitos horario flexibles a los servidores/as públicos/as.
- **Descanso Compensado** La entidad concede descanso compensado previa solicitud y validación de cumplimiento de requisitos a las/as servidores/as públicos/as en la semana santa y festividades de fin de año es consistente en un descanso en las citadas festividades, siempre y cuando el servidor haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo de descanso, la programación que establezca la entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio de la Entidad, y expedirá una circular en donde se señalarán los parámetros para el reconocimiento de este descanso, esta se dará a conocer oportunamente a todos los(as) servidores(as) a través de los medios de comunicación internos. Semana Santa. Navidad y fin de año Novenas navideñas Para cada día hábil de novena las dependencias de acuerdo con el número de se organicen, preparen y ofrezcan un día de novena, utilizando su creatividad elementos en la decoración.
- **Flexibilidad Espacial dentro de la jornada laboral Teletrabajo:** Continuar la implementación del teletrabajo conforme a la norma.
- **Trabajo en casa:** Implementar la modalidad de trabajo en casa de conformidad con la ley 2088 de 2021 habilitando a los servidores públicos que lo soliciten cuando se presenten circunstancias que le impidan realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías



SC4135-1





de la información y las comunicaciones, para desempeñar sus funciones o actividades laborales desde casa.

- **Día rosa** Las Servidoras Publicas que estén en su período menstrual podrán acogerse al “día rosa” esto quiere decir que puedan realizar sus actividades laborales de manera virtual y en el lugar de su domicilio en un máximo de dos días hábiles, teniendo en cuenta que, durante el período menstrual, éste puede generar incomodidades en el desarrollo y cumplimiento de las labores funcionales en el sitio habitual de trabajo (presencialidad). Deberán enviar un correo electrónico a su jefe inmediato con copia a la Dirección Administrativa para llevar el registro.
- **Licencia por fallecimiento de animales de compañía o mascotas** Los y las Servidores Publicas se les otorgará un permiso remunerado de hasta tres (3) días hábiles, cuando tengan justa causa debidamente probada de alguno(s) de sus animales de compañía, conforme lo establecido en el Decreto Nacional 1083 de 2015 y previo procedimiento ante la entidad.
- **Promoción del desarrollo individual y familiar** alineado con el eje de estados mentales positivos Actividad Actividades de servicios con la Caja de Compensación Familiar y aliados estratégicos. Se establecerá un cronograma con el fin de a dar a conocer a través de Feria de Servicios y/o mediante atención personalizada asesoría en temas relacionados con subsidios, vivienda, servicios financieros, planes de salud, educación, formación y demás servicios ofertados. Apoyo al emprendimiento Se realizarán ferias de emprendimiento en la cual los servidores públicos y contratistas y sus familias puedan ofertar y promocionar sus productos y/o servicios. Fortalecerá e incentivará el uso de la bicicleta y conforme al artículo 5 de la Ley 1811 de 2016 otorgará medio día libre laboral por cada 30 días que certifique haber llegado a la empresa en bicicleta. Podrán recibir hasta 8 medios días hábiles al año, frente a este beneficio.



SC4135-1





El salario emocional: Dos (2) días libres dentro del año, uno por cada semestre (Resolución No. 634 del 28 de diciembre de 2017 y Resolución No. 568 del 27 de diciembre de 2018).

Día de Cumpleaños – Día libre. • Podrá programar el disfrute del beneficio de un día hábil por el día de cumpleaños, en la misma fecha o el día hábil anterior o posterior en caso de cumplir años en día inhábil, • deberá informar del disfrute de este beneficio al jefe inmediato y a la Dirección Administrativa.

Día libre dentro del semestre que no corresponda al cumpleaños. • Podrá programar el disfrute del beneficio de un día hábil para compartir en familia. , • deberá informar del disfrute de este beneficio al jefe inmediato y a la Dirección Administrativa.

Horarios flexibles: La Entidad autoriza a sus servidores públicos el horario flexible para los casos de diligencias, acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente hijos, padres o hermano cuando sea altamente necesaria la compañía.

Permisos remunerados hasta de tres (3) días, según lo contemplado en la Convención Colectiva y en la Ley.

DISEÑO Y FORMULACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS.

EJES DEL PLAN DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS. Como Instrumento técnico para el desarrollo del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, el Programa Nacional de Bienestar propone los siguientes cinco (5) ejes:

1. Eje de equilibrio psicosocial



SC4135-1





2. Eje de salud mental
3. Eje de diversidad e inclusión
4. Eje de transformación digital
5. Eje de identidad y vocación por el servicio público

10. JUSTIFICACIÓN

Se busca abarcar de manera eficiente y eficaz la satisfacción de las necesidades de la persona acorde con sus exigencias, en interacción permanente con su entorno social, cultural, laboral, familiar de los cuales espera contribución para el logro de su crecimiento personal. Todo lo anterior, contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de los servicios a la comunidad, siendo coherente con la misión institucional y generando un mejor ambiente laboral.

Se pretende con este plan dar cumplimiento a las disposiciones del Gobierno Nacional relacionadas con la obligación de las Entidades de diseñar planes de bienestar orientados a lograr la satisfacción del talento humano.

Nuestro Talento Humano es eje fundamental del desarrollo de la misión de la empresa y por ello se ha propuesto ofrecer las mejores condiciones para el trabajo, el desarrollo de capacidades intelectuales, morales, deportivas, culturales, el fomento de habilidades y el reconocimiento a la labor que realizan los Servidores Públicos.

Para ello la Beneficencia ha realizado la encuesta de satisfacción del ambiente o clima laboral, donde todos los servidores públicos desde el Gerente General hasta el Auxiliar han dado sus opiniones respecto del ambiente o clima laboral.

11. OBJETIVO GENERAL

Generar y propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los Servidores Públicos de la Empresa Industrial y Comercial del Estado Beneficencia del Valle del Cauca.





Nuestro Plan de Bienestar Social, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios al interior de la Entidad, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios a nuestros clientes.

12. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los servidores y su grupo familiar.
- Minimizar los riesgos sicosociales que afecten a los servidores públicos de la Entidad
- Establecer en asocio con los servidores públicos los espacios de horario flexible garantizando el buen servicio y bienestar de él.
- Que los servidores públicos compartan con sus familias saludablemente y mantengan relaciones sanas para que esto sea un reflejo de bienestar en la Entidad.
- Programar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva entre los servidores públicos y dependencias de la Entidad.
- Brindar una adecuada y provechosa utilización del tiempo libre.
- Estimular en todas las dependencias de la Beneficencia del Valle del Cauca E.I.C.E. y a todos los servidores públicos, la participación y consolidación del bienestar institucional, Individual y colectivo.
- Establecer herramientas metodológicas para el análisis, seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos





13. PLAN DE TRABAJO

Para promover una atención integral al servidor público de la Entidad y propiciar su desempeño productivo el programa de Bienestar Social está enmarcado dentro del área de calidad de vida.

Las áreas de intervención que se plasman en la Política de Bienestar Social, reúnen conceptos de integralidad, participación y adecuado uso de los recursos públicos.

Para el logro y éxito de la Política de Bienestar Social, que conlleve a resultados y niveles de satisfacción y desempeño cada vez más altos, que se vean reflejados en la calidad de la prestación de nuestros servicios tanto al interior de la entidad como hacia la comunidad.

Las áreas de trabajo son:

- Calidad de vida
- Recreativa y deportiva
- Recreación
- Reconocimiento y conmemoración de fechas especiales
- Clima Organizacional
- Promoción y Prevención en Salud de la mano con las tecnologías y trabajo en casa de manera voluntaria o trabajo híbrido.

Se promoverán la creatividad y esparcimiento, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales.

Actividades por desarrollar, Jornadas de integración en fechas especiales:

- día mujer,
- día del hombre,





- día de la madre,
- día del padre.
- Día Nacional del Servidor Público
- Jornadas de integración de la novena navideña con la participación de todas las dependencias.
- Actividad de Halloween.
- Actividades de integración familiar: Cine Familiar, convenios con restaurantes, bonos recreativos, apoyados de la Caja de Compensación Familiar.
- Actividad de cierre de año
- Para los trabajadores oficiales las contempladas en la convención colectiva de trabajo y los acuerdos e igualmente los del reglamento de trabajo el cual se terminará de actualizar en la presente vigencia.

Algunos de estos fueron contemplados en coordinación del Comité de Personal, contemplado en su primera Acta de 2026, de fecha 13 de enero de 2026.

La calidad de vida se da a través de los incentivos, tocando los temas que atañen a cada servidor público, mejorando cada día las condiciones laborales, personales a través de las formaciones de crecimiento personal que son ofrecidas por la Entidad o por la Caja de Compensación Familiar, o por un tercero contratado por la Beneficencia del Valle del Cauca E.I.C.E.

La recreación es una herramienta fundamental en el aprendizaje social del servidor público, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales.

De igual manera, esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los servidores públicos, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.



SC4135-1





Pretenden desarrollar aptitudes artísticas así como la formación pertinente en la cultura y el arte, facilitando su expresión y apreciación, la lectura .

Busca orientar el esparcimiento y la integración de los servidores públicos a través de la realización de convivencias fuera del lugar de trabajo en sitios campestres fuera de la ciudad o dentro de ella.

Procura proveer a los servidores públicos de una serie de conocimientos esenciales que les permita reaccionar de manera adecuada ante situaciones de riesgo grave, que ponga en peligro sus vidas.

Con la realización de actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea; siendo este espacio una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

En La Beneficencia del Valle del Cauca E.I.C.E., se propenderá por la conmemoración de fechas especiales que tengan reconocimiento a la labor de los servidores públicos y de sus familias como: Día de la Mujer, Día de la Madre, Día del Padre, Día de los Niños, Amor y Amistad, Cumpleaños de los servidores públicos, horario flexible en casos específicos. se compensará en tiempo de labores, los días hábiles de la semana santa y fin de año para que obtengan el beneficio del descanso de su mente y cuerpo.

14. OBJETIVOS DE LAS ÁREAS DE TRABAJO

Los objetivos de las áreas son los siguientes:

- Lograr la participación en el desarrollo organizacional.





- Realizar procesos que propicien la autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Sensibilizar a los Directores sobre el compromiso hacia la calidad de vida laboral, equidad, respeto, solidaridad y tolerancia.
- Uso adecuado de los recursos.
- Excelentes relaciones interpersonales
- Salud, Vida y Recreación
- Desarrollo personal y profesional existiendo un equilibrio entre la vida y el trabajo
- Beneficio del descanso de su mente y cuerpo

15. ACTIVIDADES A REALIZAR

Las actividades que se determinaron realizar de acuerdo con las áreas a intervenir, los requerimientos de los servidores públicos de la Entidad, la Convención Colectiva y atendiendo los recursos asignados son las siguientes:

Para los trabajadores oficiales se les garantizará los acuerdos convencionales que constituyen una fuente de beneficios para todos, como el de lentes y monturas, salud, recreación entre otros, y las actividades convencionales de acuerdo al acta del Comité de Personal de enero de 2026 y atemperándose al presupuesto que se desagregan los ingresos y gastos de la Beneficencia del Valle del Cauca E.I.C.E. para la vigencia fiscal 2026, comprendida entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de 2026.

Conclusión: Para los servidores públicos y en general para la empresa las siguientes actividades.

Actividades deportivas, recreativas y lúdicas.

Celebración de la fiesta de los niños.

Semana de la salud y bienestar

Evaluación del clima organizacional dentro del segundo semestre y de su resultado



SC4135-1





programar actividades para fortalecer el mismo

Actividades de integración grupal

Conmemoración de días especiales:

Actividades de integración familiar :Cine Familiar y Actividad de cierre de año.

- Día de la madre 12 de mayo
- Día de la familia 15 mayo
- Día del Padre Tercera semana de junio
- Día Internacional del Orgullo LGBTIQ+
- Día del servidor público 27 de
- Semana de la eliminación de las violencias contra las mujeres 25 de noviembre y feminicidio
- Permiso remunerado por cumpleaños
- Permiso remunerado para asistir a citas médicas o de sus hijos/as que lo requieran.
- Permiso para asistir a reuniones escolares de los hijos (as)
- Día de la Familia.
- Horario laboral flexible
- Descanso Compensado Semana Santa y festividades de diciembre, Navidad y fin de año Novenas navideñas
- Flexibilidad Espacial dentro de la jornada laboral Teletrabajo:
- Dia rosa a las Servidoras Públicas que estén en su período menstrual
- Licencia por fallecimiento de animales de compañía o mascotas
- Beneficio de uso de bicicleta
- Actividades de integración familiar :Cine Familiar y Actividad de cierre de año.

Plan de Capacitación.

Plan de Salud Ocupacional- Sistema de Gestión de Seguridad y de Salud en el Trabajo 2026 SGSST.

Seguros de vida y accidente.

Estabilidad Laboral.

Pagos oportunos de los salarios y prestaciones sociales.



SC4135-1





Asesoría personalizada de los corredores de seguros en seguros generales. A través de la caja de compensación se programarán actividades para los servidores públicos en los que puedan igualmente participar los contratistas, sin ningún costo de estos últimos para la empresa como pausas activas, cine para servidores y familia, entradas a los centros recreativos, entrada para juego de bolos, fútbol, sapo.

Se realizarán actividades que propendan el bienestar del personal de la Entidad con la ARL POSITIVA.

Compensar en tiempo de labores y por horas extendidas o días, los días hábiles de la semana santa y diciembre para que obtengan el beneficio del descanso de su mente y cuerpo durante toda la semana.

Trabajo en casa, horarios flexibles, para garantizar y prevenir enfermedades de tipo ocupacional, se promoverá y de manera voluntaria el trabajo en casa, el teletrabajo, atemperándose a la normatividad.

Hoy en día se ha ocasionado que las organizaciones se enfrenten a múltiples cambios para sobrevivir y adaptarse a esta nueva era de avance y tecnología. La estrategia más implementada como medida de transición de la presencialidad al teletrabajo. Sin embargo, hay una nueva tendencia en la cual las empresas buscan implementar un modelo de trabajo híbrido que combine lo presencial y lo virtual, desde ahí todo cambió y la Beneficencia del Valle del Cauca E.I.C.E. se adapta al cambio. También es flexible frente a los servidores públicos que estudian y se capacitan para dar lo mejor con los conocimientos que se adquieren a través de la educación.

El trabajo híbrido es la combinación entre ir a la empresa para trabajar / empezar la jornada laboral desde la casa. Es decir, dependiendo de la flexibilidad de la organización, este modelo de trabajo le brinda la oportunidad a las personas de trabajar unos días en la empresa y otros en el hogar.

Una cosa está muy clara: ya no estamos atados a las nociones tradicionales del tiempo y el espacio cuando se trata de cómo, cuándo y dónde trabajamos. Este es



SC4135-1





un gran cambio mental, que requerirá que los líderes y las organizaciones reconfiguren sus operaciones para alcanzar una flexibilidad extrema. Las decisiones que tomen hoy impactarán en los próximos años, desde cómo damos forma a la cultura empresarial y cómo atraemos y retenemos al talento, hasta cómo fomentamos la colaboración y la innovación de forma más eficiente.

Es fundamental tener en cuenta que estos puntos dependen en gran medida de la persona y su comodidad o preferencia de estar en un espacio u otro. No obstante primará el trabajo presencial cuando se requiera, dadas las comodidades que se brindan en la empresa. Por lo que el servidor conoce perfectamente qué modelo de trabajo es mejor para ser más productivo, organizar correctamente el tiempo, sentirse más cómodo, entre otros aspectos.

Mientras que unos prefieren el teletrabajo por comodidad, otras personas se sienten mejor en las oficinas para evitar la soledad o las distracciones. Es por esto que un servidor puede sentirse más a gusto si le dan la oportunidad de elegir qué método se ajusta mejor a lo que desea, generando de esta manera bienestar en la Entidad, llevando una manera de salario emocional, establecido también en la Beneficencia del Valle del Cauca E.I.C.E..

Según Microsoft, el 82% de los líderes afirmó que con el modelo híbrido sus empresas eran, como mínimo, tan productivas como antes de la pandemia.

Eliminar la necesidad de que las personas estén en el lugar de trabajo para ampliar los límites de reclutamiento de talento e incluir una fuerza laboral fluida.

Tener en cuenta dentro de la organización:

- Crear un plan para impulsar a que sus colaboradores tengan **flexibilidad** extrema.
- **Invertir** en espacios y tecnología para unir los mundos físico y digital.
- Combatir el **agotamiento digital**.
- Priorizar la reconstrucción del capital social y la cultura empresarial.





- Repensar la **experiencia** del servidor para competir por los mejores y más diversos talentos.
- Realizar inversiones específicas en sus empleados, sus equipos y en su dominio de nuevas herramientas.
- Que el trabajo remoto en casa sea voluntad del servidor y quien en realidad pueda desarrollarlo por razón de sus funciones

Quienes participan en este tipo de trabajo que ha venido desde trabajo remoto o trabajo en casa después de la pandemia fueron y hasta la fecha, atendiendo las normas del nivel nacional, planes estratégicos de la Entidad, planes estratégicos de T.H. y Circulares varios servidores públicos.

Entre los retos más significativos están la modernización del estado, la transformación cultural y tecnológica que debemos enfrentar a pasos de gigante. Tenemos que mejorar las condiciones que deben ir a la par con el cumplimiento de metas y servicios, que nos permita encontrar óptimos resultados y tener un mejor servicio. Asimismo, crear nuevos retos que se adapten a las nuevas necesidades de unos y otros cumpliendo claro está con los protocolos para tranquilidad de la administración y sus servidores.

El producto esperado, es contar con colaboradores o servidores públicos satisfechos al igual, que quienes apoyan a la gestión de la empresa a través de contratos de prestación de servicios.

En el presupuesto para la vigencia fiscal 2026, se han incluido las partidas necesarias, para la ejecución de este plan de bienestar social.

El presupuesto estimado para implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos y Capacitaciones y el SGSST, son los descritos en el cuadro anterior



SC4135-1






17. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del presente Plan de Bienestar Social son todos los servidores públicos de la planta de La Beneficencia del Valle del Cauca E.I.C.E., compuesta a la fecha por 27 servidores públicos: 7 Empleados Públicos de Libre Nombramiento y Remoción 1 de período fijo y 19 Trabajadores Oficiales de contrato a término indefinido.

18. EJECUTOR

El ejecutor del presente trabajo es La Beneficencia del Valle del Cauca E.I.C.E. a través de la Dirección Administrativa.

Proyectó: **MATILDE PAREDES MUÑOZ** – Profesional Especializada. 
Enero 2026



SC4135-1

