

**PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS PARA
LOS FUNCIONARIOS**

**ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL
VIGENCIA 2016**

Versión 1

**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO – BIENESTAR LABORAL -
INCENTIVOS**

TABLA DE CONTENIDO

1.	PRESENTACIÓN	3
2.	OBJETIVOS	4
2.1.	OBJETIVO GENERAL:	4
2.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
3.	ALCANCE	5
4.	DEFINICION DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL	5
5.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	5
6.	MARCO LEGAL	9
7.	MARCO CONCEPTUAL	11
8.	METODOLOGÍA - ESTRATEGIAS	11
9.	PROGRAMAS DE BIENESTAR	12
9.1.	PROGRAMAS DE PROTECCIÓN DE SERVICIOS SOCIALES.	12
9.2.	DEPORTIVOS, RECREATIVOS Y VACACIONALES.	12
9.3.	ARTÍSTICO CULTURALES.	12
9.4.	PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE SALUD.	12
9.5.	PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA.	13
10.	PROGRAMAS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	13
11.	PLAN DE TRABAJO	14
11.1.	PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL 2016.....	14
11.2.	PLANES DE INCENTIVOS DE ESTÍMULOS.....	16
11.3	METAS E INDICADORES	18
12.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	20

RECTOR
HNO. JOSÉ GREGORIO CONTRERAS FERNANDEZ

OFICINA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
ÁREA DE BIENESTAR LABORAL

1. PRESENTACIÓN

El programa de Bienestar laboral e incentivos propuesto para los funcionarios de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central con vinculación de carrera, provisionales y libre nombramiento y remoción, deberá entenderse ante todo como la búsqueda de calidad de vida en general, exaltando la dignidad Humana, y el aporte al bienestar social del ciudadano. Fomentando una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la Entidad.

La calidad de vida laboral es solo uno de los aspectos con efectos positivos que se reflejan tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que están a su servicio.

La Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central se ha direccionado sobre políticas enmarcadas en el bienestar social de la comunidad que definen estrategias y metas que orientan el desarrollo de proyectos y programas de bienestar, estímulos e incentivos en la institución, que a su vez propician el desarrollo integral de las personas y de los grupos que conforman la comunidad institucional mediante el mejoramiento del clima organizacional y de la calidad de vida de los funcionarios.

Por lo anterior, se establecen reconocimientos al trabajo de todo un equipo conformado por el personal docente y el administrativo de la Institución, y a partir de los logros de este equipo, se individualiza y reconoce el aporte sobresaliente de cada uno de los miembros de los estamento administrativo y docentes, mediante la identificación de sus contribuciones individuales. Dicho plan, orientará sus políticas y directrices hacia el desarrollo del talento humano de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central.

Es importante también tener en cuenta el salario emocional como factor clave en la satisfacción de los funcionarios, no podemos darnos el lujo de tener personas insatisfechas ya que ésta insatisfacción incide en el clima organizacional de la Institución. Es importante que la escuela acepte su responsabilidad con el trabajador, en principio porque esto se verá reflejado en una Institución, con más calidad y un mejor ambiente laboral; en resumen, una mejor organización.

Al margen de una retribución justa y al mismo nivel que el ofrecido por empresas del mismo sector, que es lo mínimo que el trabajador espera de su empresa, se encuentran los siguientes puntos que podemos clasificar como las prestaciones emocionales:

La formación ofrecida por la Institución, el conocimiento de lo que se espera de él cada día La calidad de la relación directa con su jefe inmediato, el poder expresar sus ideas y sugerencias, actuar y contribuir en otras áreas de la empresa, Oportunidades de ascenso y promoción, Retos profesionales, Ambiente laboral agradable Flexibilidad, seguridad, Equidad entre el resto de compañeros, Planificación de la carrera profesional, Conocimiento de sus logros por parte de la dirección y el sentirse recompensado, reconocido y apreciado, De esta manera una Institución puede crear una verdadera sinergia colaborador-Escuela y aumentar sus logros considerablemente.

El Plan de Incentivos está destinado, según el Decreto 1227 de 2005, a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los empleados, en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de la entidad, así como los equipos de trabajo que se inscriban y desarrollen un proyecto que la beneficie, dándoles valor agregado a la gestión y al desempeño que adelanta cotidianamente.

También se debe tener en cuenta que en nuestro ordenamiento legal el Sistema de Estímulos e Incentivos está definido a partir de las Directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública los Decreto 1567 de 1998 y 1227 de 2005.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL:

Propiciar condiciones que generen un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios en la entidad, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional.

2.2. 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 Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central.
- 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.

3. ALCANCE

Los programas de bienestar e incentivos de la Escuela Tecnológica Instituto Central., están orientados a la consolidación del equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y el trabajo eficiente y eficaz de los servidores públicos. El alcance del presente Plan se extiende a todos los servidores de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central y sus familias.

4. DEFINICION DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL

El Plan de Bienestar Laboral es un documento donde se programan una serie de actividades a realizar durante la vigencia 2016, orientadas 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. Buscando el aumento de la satisfacción laboral, lo cual puede reducir el ausentismo y la falta de motivación de los funcionarios.

5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El plan de bienestar laboral 2016, de la ETITC se obtiene a través del análisis del Diagnóstico de necesidades, que arroja la encuesta de “Estudio de Necesidades y Expectativa de Mejoramiento de Calidad Laboral” y la medición del clima laboral 2014, siendo estos los insumos para la realización del Plan de Bienestar y cronograma de actividades.

De acuerdo a lo anterior se encuentra que, dentro de las actividades, de bienestar los servidores públicos prefieren Celebraciones y Formación o Capacitación con el 25 %, temas, cocina, manicura, recreación y cultura, el 23 % futbol microfútbol, natación, baila y gimnasio Culturales Cine, teatro, en salud 14%; manejo de stress relajación, higiene oral, nutrición, oftalmología familiar.

De acuerdo a lo anterior se programan actividades de integración, que relacionamos a continuación, día del trabajo, de la mujer, día del hombre, de la secretaria, del maestro, amor y amistad, Halloween y actividad de fin de año, también se apoyan actividades como baby shower, almuerzos y desayunos de integración.

En coordinación con bienestar universitario se ofrecen a los servidores públicos actividades de recreación, arte y cultura que se hacen extensivas a las familias.

También a través de la función pública se participa en las vacaciones recreativas para los hijos de los servidores públicos y en los juegos deportivos.

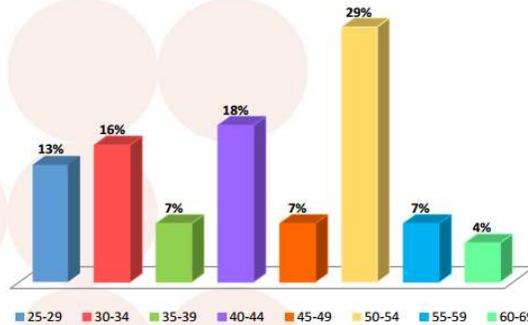
El perfil demográfico.

De acuerdo al diagnóstico de necesidades realizado por la Caja de Compensación se describe a continuación el perfil demográfico de la Escuela.



Edad

	Muestra	%
25-29	6	13%
30-34	7	16%
35-39	3	7%
40-44	8	18%
45-49	3	7%
50-54	13	29%
55-69	3	7%
60-69	2	4%
Total	45	100%



La mayoría estadística se presenta en el rango de edad de **50-54** con el **29%**, estas personas, generalmente ya están realizadas laboral y personalmente, su objetivo es obtener su pensión mediante la solidificación de su patrimonio.

Estrato socio económico

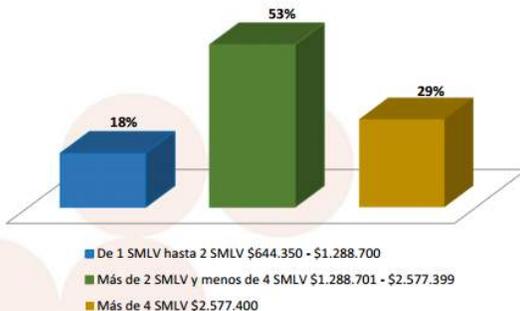
	Muestra	%
Estrato 1	1	2%
Estrato 2	10	22%
Estrato 3	25	56%
Estrato 4	8	18%
Estrato 5	1	2%
Total	45	100%

Nivel de estudio

	Muestra	%
Profesional	16	36%
Especialización	13	29%
Maestría	11	24%
Técnico	3	7%
Tecnológico	2	4%
Total	45	100%



El **56%** de los colaboradores se ubica dentro del estrato **3 (Medio)**, su nivel de escolaridad es en su mayoría es **Profesional** con el **36%**.

Ingreso mensual


	Muestra	%
De 1 SMLV hasta 2 SMLV \$644.350 - \$1.288.700	8	18%
Más de 2 SMLV y menos de 4 SMLV \$1.288.701 - \$2.577.399	24	53%
Más de 4 SMLV \$2.577.400	13	29%
Total	45	100%



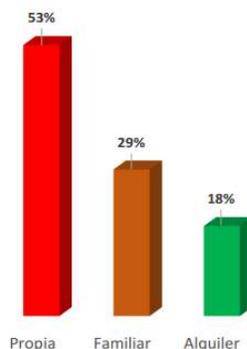
El nivel salarial demuestra que el nivel de vida de los colaboradores es bueno, ya que el **53%** gana más de 2 salarios MLV, esto es acorde al nivel de escolaridad que en su mayoría es **Profesional**

Tipo de vivienda en la cual vive actualmente

	Muestra	%
Propia	24	53%
Alquiler	8	18%
Familiar	13	29%
Total	45	100%

¿Cuál de los siguientes subsidios ha solicitado?

	Muestra	%
Ninguno	35	78%
Vivienda nueva	9	20%
Mejorar vivienda	1	2%
Total	45	100%


¿Ya hizo uso del subsidio de vivienda?*

	Muestra	%
Sí	8	100%
Total	8	100%

**Aplica para quienes Sí solicitaron subsidio*

El **53%** de los colaboradores tienen **vivienda propia**, lo que habla muy bien de su poder adquisitivo. Para el **47%** de personas que viven en **alquiler** o en **vivienda familiar**, es aconsejable la promoción de subsidios de vivienda dada la cifra de personas que no ha solicitado ningún subsidio de esta clase (**78%**).

6. MARCO LEGAL

- Constitución Política de Colombia 1991.
- Decreto 1567 1998 “Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado. Artículo 24 permanente - Decreto 4661 2005 por el cual se modifica el decreto 1227 de 2005. Artículo 1°.
- Ley 789 2002 “Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del código sustantivo de trabajo”.
- Ley 909 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- Resolución 196 de 2010 “Por medio de la cual se desarrolla el Sistema de Capacitación-Formación y de Estímulos en la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central

El Artículo 14 de la Ley 909 de 2004, establece, entre otros las funciones que le corresponde adelantar al Departamento Administrativo de la Función Pública, entre las que se encuentra:

Fijar, de acuerdo con el Presidente de la República, las políticas de gestión del recurso humano al servicio del Estado en la Rama Ejecutiva del Poder Público dentro del marco de la Constitución y la ley, en lo referente a las siguientes materias: planeación del recurso humano, vinculación y retiro, bienestar social e incentivos al personal, sistema salarial y prestacional, nomenclatura y clasificación de empleos, manuales de funciones y requisitos, plantas de personal y relaciones laborales”.

El Decreto 1567 de 1998 define en su artículo 20, lo relativo a estos programas así: “Bienestar social. 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 empleado, 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.” Compilado Decreto Único 1083 de 2015.

El decreto 1227 de 2005, establece en el artículo 69 la obligatoriedad de organizar 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 laboral. Compilado en el Decreto único 1083 de 2015

En el artículo 70, establece: “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:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en diferentes 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.

- 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.

Parágrafo 1º. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos.

El Artículo 72, establece: “No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.”

El Artículo 73, establece: “La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera” e igualmente define las condiciones para acceder a dichos programas”.

El Artículo 74, establece: “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.”

El Artículo 75, establece: “. 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: medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

Preparar a los Prepensionados para el retiro del servicio. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

7. MARCO CONCEPTUAL (DAFP

(<http://www.dafp.gov.co/Documentos/bienestar.pdf>) , s.f.)

Este marco conceptual, está sustentado en las disposiciones del Decreto 1083 DE 2010, normatividad de la cual se destacan las siguientes definiciones:

“Artículo 13. Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, el plan de estímulos, 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.”

Área de Protección y Servicios Sociales. *En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.”* “Artículo 24.

Área de Calidad de Vida Laboral. *El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.”* “Artículo 29.

Planes de Incentivos. Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.”

Bienestar Social. Es un proceso permanente orientado 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 elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Áreas de Intervención. Son el marco dentro del cual debe desarrollarse el programa de Bienestar Social. Ellas corresponden al área de protección y servicios sociales y el área de calidad de vida laboral.

8. METODOLOGÍA - ESTRATEGIAS

El Programa de Bienestar Laboral y Estímulos, se llevará a cabo durante el año 2016, está dirigido a todos los funcionarios públicos de la institución, y elaborado a partir de la identificación de situaciones reales que afectan el bienestar de los funcionarios. Y se elaborará teniendo en cuenta la siguiente Esquema que presenta el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para la elaboración del plan de Bienestar laboral se tendrán como insumos:

1. Necesidades específicas manifiestas por los jefes respectivos y por los funcionarios.
2. Normatividad vigente aplicable.
3. Directrices del Rector de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central-Plan Estratégico 2014-2021
4. Resultados de la evaluación clima organizacional.
5. Resultados de la evaluación del desempeño y competencias.
6. Presupuesto destinado por la entidad para el bienestar social.
7. Se evaluará cada programa de Bienestar Social realizado con mínimo el 25% de los participantes y se consolidará un informe anual.

Sistema de Estímulos para Empleados del Estado.

9. PROGRAMAS DE BIENESTAR.

9.1. PROGRAMAS DE PROTECCIÓN DE SERVICIOS SOCIALES.

Se enfoca a en fomentar programas de bienestar las cuales atienden a las necesidades de protección, aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación.

9.2. DEPORTIVOS, RECREATIVOS Y VACACIONALES.

La Recreación y los deportes es una parte fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo.

9.3. ARTÍSTICO CULTURALES.

Este programa se ofrece a través de las actividades que proyecta Bienestar Universitario de la ETITC y extensión y proyección social

9.4. PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE SALUD.

Es ofrecer servicios integrales que potencialicen la salud de los afiliados y sus familias, y promuevan en ella una vida sana, feliz, placentera y productiva, se realiza en la semana de la salud

9.5. PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA.

Se ofrece programas de vivienda a través del Fondo Nacional del Ahorro, la Caja de Compensación y entidades externas.

10. PROGRAMAS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.

La calidad de vida laboral: se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales”.

10.1. Medición de clima laboral

El Clima laboral se mide cada dos años, y se realiza con entidades externas, donde nos permite evidenciar la calidad de vida de los servidores de la institución.

10.2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional

10.3. Preparar a los pre-pensionados

La Escuela proporciona a los servidores públicos próximos a pensionarse, las herramientas que permitan manejar el tránsito de empleado público a jubilado y asesorarlos en las nuevas acciones que podrán realizar en su nuevo estado.

10.4. Fortalecimiento del trabajo en equipo

A través de las actividades de Bienestar se busca fortalecer el trabajo en equipo y este influye en forma positiva en los servidores de la Escuela en su interacción con los demás y su entorno.

10.5. Planes de Incentivos

Los programas de incentivos tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo el cual deberá estar orientado a la excelencia, a la calidad y productividad:

10.6. Incentivos no pecuniarios

Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

10.7. Incentivos pecuniarios

Son reconocimientos económicos que pueden otorgar para el caso de los equipos de trabajo. Estos se planean teniendo en cuenta los recursos disponibles de la entidad y deberán pagarse en su totalidad.

11. PLAN DE TRABAJO

Para promover una atención integral al funcionario y propiciar su desempeño el programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos apunta a la calidad de vida personal y familiar de los funcionarios potencializando sus fortalezas y brindando herramientas que le permitan aportar efectivamente en sus equipos de trabajo y en sus diferentes niveles de interacción. Lo anterior contribuye a una mayor productividad y desarrollo dentro de áreas de intervención que hacen parte de ser y deber ser de cada uno de los funcionarios.

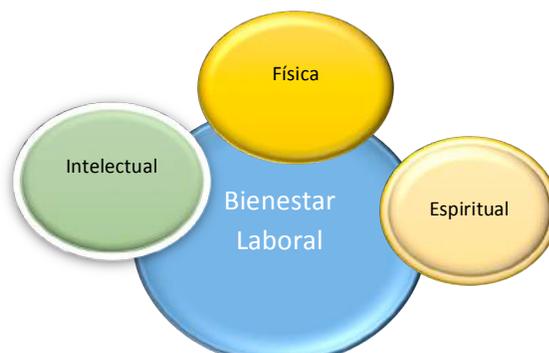
Las áreas de intervención que se plasman en el programa de Bienestar laboral de Estímulos e Incentivos, reúnen conceptos de integralidad, participación y adecuado uso de los recursos de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central.

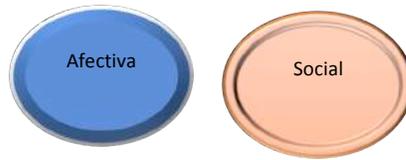
Para el logro del Programa de Bienestar laboral, Estímulos e Incentivos que conlleve a resultados y niveles de satisfacción y desempeño cada vez más altos, que se vean reflejados en la calidad de la prestación de nuestros servicios tanto al interior de la entidad como hacia la comunidad, se trabajarán en las siguientes áreas, las cuales enmarcarán las actividades programadas para los funcionarios y su núcleo familiar.

11.1. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL 2016

Para la vigencia 2016, el programa de Bienestar social se propone a partir del abordaje de las dimensiones, entendiendo que el ser humano es un ser en relación con los demás, un conjunto de fortalezas, cargado de demandas y necesidades que pueden ser satisfechas a partir de un programa completo y estructurado.

El diagrama que se presenta a continuación aborda las dimensiones mencionadas.





Dimensión Física: Supone cuidar el cuerpo, comer correctamente, descansar lo suficiente y hacer ejercicio regularmente. Es una de las actividades más potenciadoras en la persona. Hacen parte actividades como: campeonatos deportivos, acondicionamiento físico y, así las medidas y acciones dirigidas a promover y proteger la salud de los funcionarios buscando controlar los accidentes y enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo. Esta dimensión se desarrolla a través de Bienestar Universitario y la Caja de Compensación, ARL.

Dimensión Intelectual: los conocimientos y alcances logrados por el aprendizaje se deben a la superación personal por querer aprender y lograr mucho más en la vida.

De esta dimensión hacen parte actividades como: Estímulo Educativo (beneficiarios), talleres y conferencias.

Dimensión Social-Laboral: hace referencia a los vínculos y las relaciones que establece el ser humano para interactuar y compartir con las demás personas, primero con su familia, luego con sus amigos y compañeros de trabajo. En esta dimensión se tienen en cuenta actividades como: programas de motivación e integración, caminatas, programa de aprovechamiento del tiempo libre, vacaciones recreativas, integración en días especiales, programa de preparación para el retiro de vida laboral, actividades culturales, programa de incentivos, y demás las actividades orientadas a fortalecer los equipos de trabajo de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central

Dimensión Afectiva: comprende las relaciones interpersonales y los lazos de relación con cada contexto, basándose en principios y valores donde se reconocer el amor hacia sí mismo y hacia los otros, encontrando un sentido a su propia vida, sentimientos y emociones. Hacen parte actividades como: talleres y conferencias y atención Psicológica.

Dimensión Espiritual: hace referencia a la experiencia interior más profunda de la persona, que la conduce a dotar de sentido y propósito a las propias acciones y existencia, sean cuales sean las condiciones externas, lo que significa aprender cómo encontrar disfrute en la experiencia cotidiana; a contar con un sistema de valores y con el compromiso de aplicarlos; a centrarse en algo que va más allá de uno mismo, esto es, trascender; al uso del propio potencial creativo; a la

contemplación de la vida y a aprovecharla de acuerdo con las propias aspiraciones y convicciones y las del grupo al que se pertenece. Incluye realizar las prácticas asociadas a la fe, la creencia o los valores morales, como: Eucaristía de Primer de los lunes, Novenas navideñas, entre otras.

El Programa de Bienestar Social para el año 2016, cuenta con un valor total presupuestado de **\$160.000.000**

11.2. PLANES DE INCENTIVOS DE ESTÍMULOS.

La Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, apoyará la financiación de la educación formal y hará parte de los programas de bienestar laboral; el cual estará dirigido a los funcionarios de libre nombramiento y remoción, provisionales, de carrera administrativa y docentes. La ley 909 del año 2004, en el párrafo único del artículo 36 alude: “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 planes de Bienestar e incentivos de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente ley”. La Ley 100 de 1993, que trata el tema de Seguridad Social Integral sirve de marco legal a la que hace alusión el decreto 1567 de 1998, sobre los Programa De Bienestar **Laboral e Incentivos** Para Empleados Públicos Vigencia 2016.

El artículo 33° del decreto 1567 de 1998 “determina que dentro de los planes de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones, y otros que establezca el Gobierno Nacional.

De conformidad con la normatividad vigente, a los empleados contratista y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o de educación para el trabajo y el desarrollo humano ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Los programas de incentivos tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo el cual deberá estar orientado a la excelencia, a la calidad y productividad:

- 1) Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- 2) Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Incentivo No Pecuniario de Reconocimiento por Excelente Labor:

Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

Para otorgar los incentivos, se tendrá en cuenta el nivel de excelencia de los empleados establecido con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio, de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo y teniendo en cuenta el desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción mediante criterios de excelencia mostrando aportes significativos al servicio que presta a la Institución.

Incentivo No Pecuniario por Antigüedad:

Se reconocerá la antigüedad en la prestación del servicio de nuestros funcionarios, para ello se efectúa una ceremonia en la cual se distinguirá a los empleados, previa escogencia de los trabajadores que hayan cumplido 5, 10, 15, 20 y 25 años de trabajo en la Institución.

La escogencia de los candidatos a otorgar los incentivos no pecuniarios al mejor funcionario se llevará a cabo a través del Área de Talento Humano, y los jefes Inmediatos mediante un procedimiento de análisis de las hojas de vida de cada funcionario.

El procedimiento para otorgar los incentivos individuales o por nivel jerárquico es el siguiente:

1. El Jefe Inmediato realiza una evaluación por competencia, Cultura organizacional, Características y habilidades (GTH-FO-19) del 1 al 5 teniendo en cuenta que 1 es inferior y 5 superior.
2. Se tiene en cuenta la Evaluación del desempeño en el nivel sobresaliente.

Cuando hay empate se tiene en cuenta la gestión del área en general y el tiempo de servicio.

Incentivos Monetarios a los equipos de trabajo (Pecuniarios)

Son reconocimientos económicos que pueden ser hasta de 40 salarios mínimos mensuales legales vigentes, para el caso de los equipos de trabajo. Estos se planean teniendo en cuenta los recursos disponibles de la entidad y deberán pagarse en su totalidad.

Al equipo ganador que realizó el proyecto, se le entrega una suma de dinero acordada por la entidad que no debe superar los 40 salarios mínimos mensuales legales vigentes. Tomado e la cartilla Sistema de Estímulos. Orientaciones pedagógicas 2012. (Departamento Administrativo de la Función Pública).

No monetarios otorgados a los mejores empleados de cada nivel y de la entidad. (No pecuniarios)

Son reconocimientos no económicos que serán otorgados individualmente y están conformados por un conjunto de programas flexibles, dirigidos a reconocer individualmente a los servidores por su desempeño en niveles de excelencia.

- Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional que bien pueden ser de carácter institucional o de interés personal.
- Programas de turismo social (planes turísticos, pasajes, estadía y gastos de alimentación).
- Día compensatorio.
- Plan vacacional escogido.
- Actividades socioculturales y recreativas.
- Estacionamiento pagado por la empresa.
- Cena para dos en un restaurante reconocido.
- Mejoramiento en las dotaciones de la oficina (silla, computador, literatura).
- Financiación de investigaciones o de estudios en el Exterior.

Para los Incentivos de los equipos de trabajo se tiene en cuenta la gestión del área, de acuerdo a la información suministrada por el área de planeación y control interno de gestión. El Área de talento humano tendrá en cuenta el mayor número de servidores del equipo de trabajo que tenga el nivel sobresaliente en la Evaluación del Desempeño.

11.3 METAS E INDICADORES

Las metas propuestas en el plan de Bienestar Laboral están dadas por los programas a desarrollar y por los funcionarios beneficiados en cada programa, en relación a los productos programado

ejecutados (Indicador Eficiencia).

INDICADORES DE GESTION	
Área	Gestión del talento Humano
Proceso	Gestión del talento Humano
Objetivo del Proceso	Contar con un equipo Humano eficiente en un ambiente confortable capaz de dar solución.

Se cuenta con una metodología de medición de la percepción de los programas y del impacto de los mismos, se tienen unos indicadores que nos permiten

evidenciar cuál es la satisfacción del personal frente a los programas que se ofrecen.

12. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

Las actividades a ejecutarse para la vigencia 2016 están descritas a continuación.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	POBLACIÓN	CONVENIO/PROGRAMA	FECHA REALIZACIÓN
Elaboración del Plan de Bienestar Laboral	Formular y elaborar el plan de bienestar para el 2016, a partir del diagnóstico de necesidades y la medición del clima laboral	Todos los servidores de la ETITC	Profesional de Bienestar Laboral. Profesional Especializado Talento Humano	19 Enero al 19 diciembre
Jornada de Planeación 2016	Planear las actividades a realizar en el año 2016, para dar cumplimiento al plan estratégico establecido.	Líderes de Áreas		2 y 3 de febrero
Socializar las diferentes actividades que ofrece Bienestar Universitario.	Informar a los funcionarios para que participen en las actividades y programas que ofrece Bienestar Universitario.	Todos los servidores de la ETITC.	Profesional de Bienestar Laboral.	Enero a noviembre
Día de la Mujer	Reconocer a través	Todas las servidoras de la ETITC	Profesional de Bienestar, Profesional Especializado Talento Humano.	8 de marzo de 2016
Día del Hombre	Conmemorar una fecha especial en donde se reconozca el importante papel que desempeña el hombre en la sociedad a través de una tarjeta.	Todos los servidores hombres de la ETITC.	Profesional de Bienestar, Profesional Especializado Talento Humano.	19 de marzo de 2016
Día de la Secretaria	Reconocer la labor y dedicación constante de las secretarias de la ETITC.	Secretarias de la ETITC	Profesional de Bienestar, Profesional Especializado Talento Humano.	26 de abril de 2016
Día del Maestro	Conmemorar el día del Maestro, por su ardua labor en la ETITC, y también de acuerdo a lo estipulado en el Decreto 996 de 1951 del Ministerio de Educación Nacional	Docentes de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central.	Profesional de Bienestar.	13 de mayo 2016
Día del Trabajo	Reconocer la labor, dedicación y compromiso de los funcionarios de la ETITC,	Todos los servidores	Profesional de Bienestar, Profesional Especializado Talento Humano.	29 de mayo de 2016

ACTIVIDAD	OBJETIVO	POBLACIÓN	CONVENIO/PROGRAMA	FECHA REALIZACIÓN
Día de la Madre	Conmemoración a las madres y las familias de la ETITC	Madres y las familias de la ETITC	Profesional de Bienestar	Mayo 8
Día del Padre	Conmemoración a los padres y las familias	Padres y las familias	Profesional de bienestar	Junio 12
Actividad de integración	Encuentro de integración y esparcimiento de los servidores ETITC	Servidores Públicos	Profesional de Bienestar	Junio - julio
Día Amor y Amistad	Crear espacios de integración entre los funcionarios de la ETITC.	Los servidores Administrativos de la ETITC.	Profesional de Bienestar. T. H.	Septiembre
Halloween Concurso	Brindar a los funcionarios un espacio de integración, creación e innovación.	Servidores Administrativos de la ETITC.	Profesional de Bienestar Laboral. T.H.	Octubre
Cierre fin de año	Reconocer la labor y dedicación de los funcionarios en el 2016, además crear un espacio de integración.	Todos los Servidores	Profesional de Bienestar Laboral. T.H.	2 diciembre 2016
Actividades Recreativas y Deportivas, receso estudiantes en el mes junio/julio	Brindar espacios de recreación y deporte a los funcionarios de la ETITC, que permita la integración y creación de un ambiente laboral agradable.	Todos los funcionarios	Profesional de Bienestar Laboral. T.H. Bienestar Universitario	Junio y julio
Programa Pre pensionados	Proporcionar herramientas que les permitan comprender que un cambio de rutina genera transformaciones en su estilo de vida, relaciones con las personas y en la interacción con su entorno.	Todos los Funcionarios de la ETITC	Profesional de Bienestar Laboral. Profesional Especializado Talento Humano	2016
Novena Navideña	Propiciar un espacio de reflexión e integración con todos los funcionarios de la ETITC.	Todos los Funcionarios de la ETITC.	Profesional de Bienestar Laboral. T.H.	Diciembre
Baby Shower	Unirnos a la celebración del milagro de la vida, por la llegada de un bebe de los funcionarios de la ETITC.	Funcionarios de la ETITC.	Profesional de Bienestar Laboral	Enero – diciembre

ACTIVIDAD	OBJETIVO	POBLACIÓN	CONVENIO/PROGRAMA	FECHA REALIZACIÓN
Campañas de prevención	Promover y crear espacios de campañas de prevención.	Todos los funcionarios de la ETITC.	Profesional de Bienestar Laboral, y Bienestar Universitario	
Vacaciones Recreativas hijos de Funcionarios.	Incluir al núcleo familiar de los funcionarios de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, a los planes de Bienestar laboral.	Todos los funcionarios de la ETITC.	Profesional de Bienestar Laboral. DAFP	Junio y Octubre
Campaña de Vivienda/ Automóvil	Convocar a las diferentes empresas para la socialización de sus productos a los funcionarios de la ETITC.	Todos Funcionarios de la ETITC	Profesional de Bienestar Laboral. FNA, DAVIVIENDA, COMPENSAR	Febrero
Reconocimiento Plan incentivos	Realizar un reconocimiento a los mejores servidores de carrera y de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos según lo dispuesto en el Decreto 1227 de 2005	Funcionarios de Carrera de la ETITC.	Profesional de Bienestar Laboral. T.H.	Diciembre
Acompañamiento Espiritual	Crear espacios para los funcionarios de reflexión y en encuentro con ellos mismos, con el fin de crecer como personas.	Todos los servidores de la ETITC	Profesional de Bienestar Laboral y Bienestar Universitario	Febrero a Diciembre
V Semana de la Salud ocupacional y Bienestar Laboral	Invitar y orientar a los servidores a tener una vida saludable a través de la alimentación, recreación y deporte, descanso entre otros.	Todos los servidores de la ETITC	Profesional Bienestar laboral y Salud y Seguridad en el trabajo	Octubre
Participación juegos de integración de la Función Pública.	Crear espacios que permitan interacción con servidores de otras entidades.	Todos los servidores de la ETITC.	Función Pública	
Día del Servidor Público	Reconocer la labor y compromiso de los servidores con la ETITC y el Estado.	Todos los servidores de la ETITC.	Profesional de Bienestar Laboral – T.H.	27 junio
Ceremonia de reconocimiento: Plan de incentivos	Tener en cuenta y hacer reconocimiento a los mejores servidores de carrera y libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos.	Servidores públicos	Profesional de Bienestar Laboral – T.H.	Diciembre

ACTIVIDAD	OBJETIVO	POBLACIÓN	CONVENIO/PROGRAMA	FECHA REALIZACIÓN
Socialización de los servicios que ofrece la caja de compensación	Informar los servicios y beneficios que ofrece la caja.	Todos los Servidores públicos	Profesional de Bienestar Laboral – T.H. Compensar	Marzo a noviembre
Cumpleaños servidores	Congratular a los servidores de la ETITC, en el día de su cumpleaños a través de un mensaje y el disfrute del día con su familia. Teniendo en cuenta que estas actividades son un incentivo de motivación para nuestros servidores.	Los servidores Administrativos de la ETITC	Profesional de Bienestar Laboral – T.H. Rectoría.	Enero a diciembre

Bibliografía

DAFP (<http://www.dafp.gov.co/Documentos/bienestar.pdf>) . (s.f.).