



**Escuela Tecnológica
Instituto Técnico Central**
Establecimiento Público de Educación Superior



PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y ESTIMULOS

**GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO -
BIENESTAR LABORAL**

Mejoramos Para Todos

Bogotá, D.C. 2019

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPB	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



1. PRESENTACIÓN

El Programa de Bienestar Laboral y Estímulos propuesto para los servidores públicos de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central con vinculación en Carrera Administrativa, Docentes de Educación Superior, Docentes de Bachillerato, Libre Nombramiento y Remoción, Ocasionales y Provisionales, deberá entenderse ante todo como la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida de una manera integral, exaltando la dignidad humana, fomentando una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de un mejor servicio al ciudadano.

Por lo anterior, se establecen reconocimientos al trabajo de todo un equipo conformado por el personal docente y administrativo de la Institución; a partir de los logros de este equipo, se individualiza, se identifica y se reconoce el aporte sobresaliente de cada uno de sus integrantes creando una verdadera sinergia Servidor-Escuela.

Así mismo, se tiene en cuenta la formación ofrecida por la Institución bajo el marco de formulación de programas institucionales de aprendizaje, con el fin fortalecer en nuestros servidores públicos sus conocimientos, competencias, destrezas, aptitudes y valores humanos necesarios para un pleno desarrollo personal e institucional.

La Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998, y el Decreto 1083 de 26 de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, la cual en su Artículo 2.2.10.1 Establece la creación de los programas estímulos, en el artículo 2.2.10.3, los programas de bienestar, los cuales deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes. Para cumplir con este cometido, el Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano, aplicó en el 2018 una encuesta (Índice de la felicidad) y 2019 llevó a cabo una encuesta de percepción del clima laboral, con el propósito de identificar las necesidades, expectativas e intereses de Bienestar de los Servidores Públicos y su núcleo familiar.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, el Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano construye el Programa de Bienestar Laboral y Estímulos para los servidores de la ETITC, que se regirá por el ordenamiento legal del Sistema de Estímulos e Incentivos definido a partir de las Directrices del

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPB	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



Departamento Administrativo de la Función Pública y los Decretos enunciados anteriormente.

2. MARCO NORMATIVO

2.1 Ley 909 de 2004, parágrafo del Artículo 36. Establece que, *“Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley” (en concordancia con el Decreto 1227 de 2005).*

2.2. 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, orientadas a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y visión Institucional”.*

Igualmente, en el Capítulo II, Artículo 19 del Decreto 1567 de 1998, precisa: *“Las entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos”.*

2.3 Decreto 1083 de 2015, Título 10: Sistemas de Estímulos.

Artículo 2.2.10.1 Programa de estímulos. *“Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Estos se implementarán a través del Programa de Bienestar”.* (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 a la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPB	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



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.

Parágrafo 1°. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estará dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

Parágrafo 2°. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero (a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él. (Modificado por el decreto No. 051 de 2017)

Artículo 2.2.10.3 Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. No podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales. (Decreto 1227 de 2005. Art. 71)

Artículo 2.2.10.4 Recursos de los Programas de Bienestar. No podrán destinarse recurso dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles. (Decreto 1227 de 2005, Art. 72)

Artículo 2.2.10.5 La financiación de la educación formal. Esta hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo: Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPB	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo. (Decreto 1227 de 2005, Art. 73)

Artículo 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. 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)

Artículo 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. “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 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 cuando se den procesos de reforma organizacional.
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, At. 75)

Artículo 2.2.10.8 Los planes de incentivos. “Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.” (Decreto 1227 de 2005, Art. 76)

Artículo 2.2.10.9 Plan de Incentivos Institucionales. “El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPB	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.” (Decreto 1227 de 2005, Art. 77)

Artículo 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. *“Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; 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.*

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera”. (Decreto 1227 de 2005, Art. 78)

Artículo 2.2.10.11 Procedimiento. *“Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Decreto. El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel”. (Decreto 1227 de 2005, Art. 79)*

Artículo 2.2.10.12. Requisitos para participar de los incentivos institucionales. *“Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:*

- 1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.*
- 2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.*

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPB	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



3. *Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación*". (Decreto 1227 de 2005, Art. 80)

Artículo 2.2.10.13 Plan de Incentivos para los equipos de trabajo. *"Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:*

1. *Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluido en el año inmediatamente anterior.*
2. *Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad. (Decreto 1227 de 2005, Art. 81) El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado*".

Artículo 2.2.10.14 Requisitos de los equipos de trabajo. *"Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:*

1. *El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.*
2. *Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad*". (Decreto 1227 de 2005, Art. 82)

Artículo 2.2.10.15 Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo. *"Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:*

1. *Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.*
2. *Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.*

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPB	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.” (Decreto 1227 de 2005, Art. 83)

Artículo 2.2.10.16 *“En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad”.*

Artículo 2.2.10.17 *“Responsabilidad de la dependencia de recursos humanos o de quien haga sus veces en los programas de bienestar. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal”.* (Decreto 1227 de 2005, Art.85)

3.4. Ley 734 de 2002, en los numerales 4 y 5 del Artículo 33 dispone que “es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos” conforme a las disposiciones legales, que son las mencionadas anteriormente.

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPB	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer estrategias dirigidas a fortalecer la calidad de vida de los servidores públicos de la ETITC y su desempeño laboral, a través de proyectos y/o programas que fomenten una cultura organizacional donde se vivencie los principios y valores propios de la entidad.

El programa de bienestar busca generar un ambiente laboral que se manifieste en la prestación de servicios de alta calidad, y a la vez que reflejen el cumplimiento de la Misión institucional.

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, el conocimiento, por medio de la participación de los servidores públicos de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, en los programas de bienestar.
2. 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. Propender por una cultura organizacional basada en la promoción y prevención, ofreciendo espacios para el desarrollo de actividades en caminadas a la potenciación de las dimensiones; Intelectual, Afectiva, Biológica, Recreativa y Social de los funcionarios de la ETITC y de su grupo familiar.

5. ALCANCE

El Programa de Bienestar Laboral y Estímulos de la Escuela Tecnológica Instituto Central, está orientado a la consolidación del equilibrio entre la vida personal, familiar, laboral, y el trabajo eficiente y eficaz de los Servidores Públicos. El alcance del presente Programa se extiende a todos los servidores de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central y sus familias, entendiendo por familia el cónyuge o compañero (a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPB	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



o discapacitados mayores que dependan económicamente de él, tal como lo establece el artículo 70 del Decreto 1227 de 2005.

6. RESPONSABLE

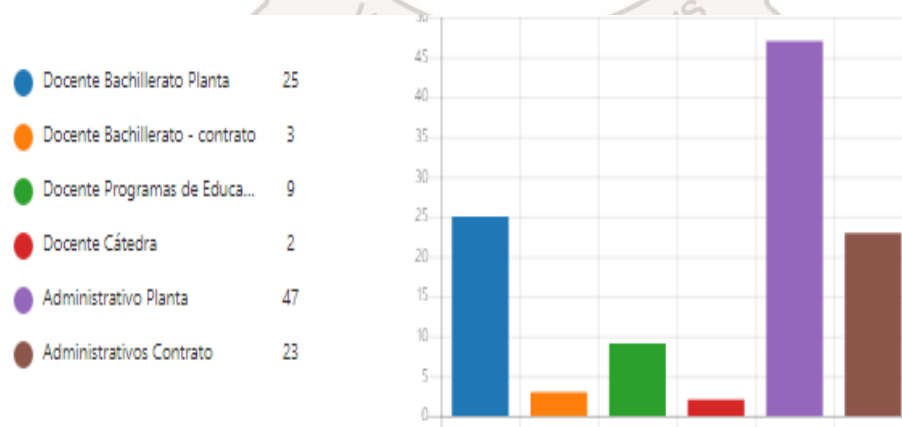
Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano - Bienestar Laboral, quien deberá coordinar y ejecutar las actividades y programas proyectas para el año 2019 y por parte de los Servidores Públicos es deber participar en todas las actividades programadas y convocada para dar cumplimiento al cronograma de actividades.

7. AREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Laboral y Estímulos, para el año 2019, se construyó teniendo en cuenta las necesidades manifestadas por los servidores y las detectadas en la encuesta de Índice de la felicidad y percepción del clima laboral, con el fin de crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, para contribuir en la prestación de un mejor servicio al ciudadano.

Resultados del diagnóstico de las necesidades e intereses de los Servidores para la elaboración del Programa de Bienestar Laboral y Estímulos de 2019, de la encuesta de percepción del Clima Laboral:

En la gráfica se evidencia la participación de los funcionarios de la ETITC.



La gráfica que se encuentra a continuación muestra el porcentaje de la percepción del Clima Laboral del año 2018.

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPB	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central

Establecimiento Público de Educación Superior



Certificado No.
GP-CER541803

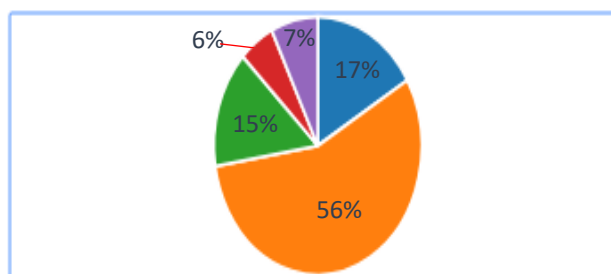


Muy Satisfactorio: 17%
Satisfactorio : 56%
Regular : 15%
Insatisfactorio : 6%
Completamente
Insatisfactorio : 7%

2. Cómo fue su percepción del Clima Laboral de la ETITC 2018. De 1 a 5 siendo: 5= Muy satisfactorio; 4= Satisfactorio; 3= Regular; 2= Insatisfactorio; 1= Completamente insatisfactorio

[Más detalles](#)

5	18
4	61
3	16
2	6
1	8



Estas actividades son las sugeridas por los servidores de la ETITC, para tener en cuenta en el Programa Bienestar para el año 2019.

- Actividades de integración
- Concurso de talentos.
- Capacitaciones
- Actividades que afirmen el tema de confianza y lealtad.
- Actividades de integración entre áreas para fortalecer en trabajo en Equipo y mejorar la comunicación.
- Pausas activas y charlas del tema para toda la comunidad académica
- Actividades recreativas, deportivas dirigidas por un entrenador profesional; tal como, tenis de mesa.
- Talleres para mejorar la comunicación efectiva y asertiva, además de la cooperación entre las áreas.
- Capacitaciones en servicio al cliente y trabajo en equipo
- La atención a docentes y estudiantes en las nuevas oficinas de decanaturas se tornó complicado, debido a la reducción de espacio, Puestos de Trabajo.
- Actividades que incluyan a los docentes de cátedra.
Capacitaciones en las diferentes herramientas que se tienen en los laboratorios para poderlas aplicar a las clases.
Actividades de integración en tiempos programados de tal forma que podamos participar todos sin afectar la programación de clases.

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPB	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



- Pausas Activas que son muy necesarias que pueden realizarse en el Patio Central y convocadas por correo para quien desee asistir lo haga. Ya se les sugirió en las reuniones con su equipo. Espero se implementen éste año.
- Realizar la inducción al personal nuevo que incluya las políticas de la institución, sistema de gestión de calidad.
- Actividades de recreación e integración con las demás dependencias incluyendo Docentes.
- * Aumento de salidas ecológicas, Mas torneos deportivos, Integración de almuerzo (ej. Frijolada) más seguidos.
- Deportivas, lúdicas, integración por áreas
- Apropiación y uso de las tecnologías TIC.
- Es necesario que a los docentes se les informe si continúan en la institución.
- Revisión de los perfiles y formación de personal que recientemente ha terminado estudios y que probablemente podrían vincularse a otras labores en las cuales se pueda aprovechar mejor su conocimiento
- Pausas activas, actividades lúdicas-recreativas
- En el caso de talleres y laboratorios, se sigue capacitando a todo el grupo, para poder reemplazar a cualquier persona, si se presenta algún evento.
- Una capacitación, especialmente para los líderes, en manejo del conflicto
- Capacitación sobre procesos que debemos conocer y seguir los funcionarios docentes del sector oficial
- Actividades de integración dentro y fuera de la institución que procuren el bienestar laboral, el trabajo en equipo y la comunicación, tales como talleres, lúdicas, capacitaciones, deportes, seminarios, esparcimiento, etc.
- Mayor gestión en cuanto a las necesidades del personal en general. Procurar la sistematización de procesos como expedición de certificados, generación de desprendibles de nómina, etc.
- Actividades relacionadas con la salud y el bienestar de los docentes
- Mejorar la comunicación entre los diferentes departamentos de la institución, administrativos, docentes y PES
- Apoyo económico para la formación de los docentes de bachillerato, en igualdad de condiciones.
- Celebraciones como el día del género y día del maestro.
- Salidas extracurriculares.
- Mas capacitaciones certificadas para los colaboradores
- Celebraciones con participación de todo el personal
- Incentivos para contratistas
- El horario para el día viernes sea de 7:00 a.m. a 4:00 p.m.

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPB	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



• Realizar actividades deportivas para los funcionarios los días viernes.
• Actividades lúdicas (invitaciones a Teatro y eventos culturales)
• Capacitación en finanzas personales, trabajo en equipo
• Sugiero que los días viernes exista una actividad como talleres de relajamiento, charlas o espacios donde se involucren a los jefes de área.
• Generar espacios para escuchar las inquietudes e inconformidades del personal.
• Campañas de salud
• Plan de capacitación sobre la Comunicación Asertiva, Trabajo en Equipo y Atención al cliente.
• La sana costumbre de salida recreativa para los docentes por una ocasión especial, desapareció. Sería bueno restaurar esta actividad
• Reinducción para las personas que cambiaron de área.
• Más preocupación por las diferentes situaciones que se acontecen con los diferentes empleados de la Escuela.
• Participación de actividades para los hijos de los funcionarios
• salidas ecológicas
• Actividades de coach empresarial, que permitan que el personal disminuya sus cargas emocionales en el trabajo.
• El último viernes de cada mes la jornada laboral sea de 7:00 a 4:00 p.m.
• Capacitación a las personas contratistas en horario contrario a la jornada de trabajo.
• Mas reconocimientos a los funcionarios de muchos años de trabajo.
• Que los viernes halla actividades de relajación.

El Programa se enmarca en dos áreas:

7.1. AREA 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.

Las estrategias se enfocan 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.

7.1.1. PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

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

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPB	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



a través entidades como: EPS, ARL, Fondos de Pensiones y Cesantías, Fondo Nacional de Ahorro, Caja de Compensación y entidades financieras (Davivienda).

Se buscan espacios para que las entidades mencionadas estén presentes en la institución socializando los servicios a los funcionarios.

7.1.2. PROGRAMA DE RECREACION Y DEPORTES

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, promoviendo los valores institucionales y personales.

La Escuela busca la integración de los servidores y de su grupo familiar a través actividades recreativas, deportivas, culturales y ecológicas; con el fin de promover los valores sociales y personales como: respeto, amistad, trabajo en equipo, convivencia, cooperación, responsabilidad, justicia, Habilidad (física y mental), solidaridad, creatividad, diversión, reto personal, participación lúdica y salud entre otras; y así propiciar la sana convivencia y el aprovechamiento del tiempo libre.

Teniendo en cuenta lo anterior para el presente año las actividades se llevarán a cabo a través de los convenios y apoyo de las siguientes entidades: Instituto de recreación y deporte (IDRD), Departamento Administrativo de la Función Pública, Caja de Compensación Familiar, Casa Ensamble y Área de bienestar Universitario de la ETITC.

7.2. AREA 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”.

7.2.1. Medición del Clima Laboral

De acuerdo con el Artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

❖ Reconocimiento por tiempo de servicio

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPB	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



- ❖ Día de la mujer
- ❖ Día del Hombre
- ❖ Día de la Secretaria
- ❖ Día del Maestro
- ❖ Día del Servidor Público
- ❖ Salario emocional:

- Día de Cumpleaños – día libre, El disfrute será el día o en caso que sea en fin de semana este se tomará en día hábil antes o después de la fecha del cumpleaños, previa información al Jefe inmediato.
- Uso de la Bicicleta: Resolución 392 del 22 de febrero de 2017, Se concede medio día libre reenumerado, al servidor que presente el certificado de cumplimiento del requisito legal para el disfrute del incentivo, expedido por Gestión de Talento Humano.

- ❖ Tarjeta virtual de cumpleaños
- ❖ Feria de Servicios, entre otros.

7.2.2. 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 pensionado y asesorarlos en las nuevas acciones que podrán realizar en su nuevo estado.

De conformidad al artículo 262 literal c. de la ley 100 de 1993 y el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.

Para llevar a cabo este programa y preparar a los servidores que están próximos a pensionarse, este se realiza a través de la Caja de compensación, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

Motivación al Cambio: Reconocer pautas asociadas al concepto de cambio, desde la oportunidad que ello implica en el proceso de desarrollo personal y familiar.

Manejo de Tiempo Libre: Reconocer pautas asociadas al concepto de cambio, desde la oportunidad que ello implica en el proceso de desarrollo personal y familiar.

Emprendimiento: Generar en los participantes la inquietud de crear su propio negocio a nivel personal o familiar, a partir de su propia experiencia.

De Regreso a Casa: Generar una visión amplia de las posibilidades de realización y crecimiento personal que se evidencian en el momento de ser pensionado.

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPB	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



7.2.3 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.

7.2.4 Plan de Incentivos y Estímulos.

La Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, apoyará la financiación de la educación formal y hará parte del Programa de Bienestar Laboral y Estímulos; 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 **parágrafo 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 programas de bienestar, 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 y Estímulos para Empleados Públicos.

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.

El Programa de incentivos tiene 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:

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPB	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



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.

7.2.4.1. Incentivo No Pecuniario de Reconocimiento por Excelente Labor:

El plan de incentivos no pecuniarios estará conformado 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.

7.2.4.2. 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 selección de los trabajadores que hayan cumplido 5, 10, 15, 20, 25, 30 y 35 años de servicio en la Institución, igualmente un reconocimiento especial a los servidores por la labor cumplida.

La selección de los candidatos a otorgar los incentivos no pecuniarios, al mejor funcionario se realizará a través del Área de Talento Humano, y los jefes Inmediatos mediante un procedimiento de análisis de la hoja de vida de cada funcionario.

El procedimiento para otorgar 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.

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPB	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



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

7.2.4.3. 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 mejor equipo de gestión, se le entrega una suma de dinero acordada por la entidad que no debe superar los 40 salarios mínimos mensuales legales vigentes o un reconocimiento en servicios de la Caja de Compensación Compensar.

7.2.4.4. 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.

1. Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional que bien pueden ser de carácter institucional o de interés personal.
2. Programas de turismo social (planes turísticos, pasajes, estadía y gastos de alimentación).
3. Día compensatorio.
4. Plan vacacional escogido.
5. Actividades socioculturales y recreativas.
6. Cena para dos en un restaurante reconocido.
7. 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, también la participación en actividades programadas por Bienestar Laboral, SST, Gestión Ambiental y Capacitación. 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.

Para la financiación del Programa de Bienestar y Estímulos, la Escuela cuenta con un presupuesto de \$125.000.000,00.

Evidencias del Programa de Bienestar Laboral y Estímulos 2019: Registro de asistencia, Evaluación de la actividad (se aplicará la encuesta a una muestra aleatoria de los participantes representativa) y registros fotográficos.

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPB	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIM BRE	OCTUBRE	NOVIEMB	DICIEMB E
PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL												
Aplicar encuesta sobre Diagnóstico de necesidades												
Elaboración del Programa de Bienestar Laboral y Estímulos 2019												
1. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES												
1.1 Programa de Seguridad Social Integral												
Socializar las diferentes actividades que ofrece Bienestar Laboral y Bienestar Universitario a través de correo institucional y otros medios.												
Divulgar la información de los servicios que ofrece COMPENSAR, como la caja de la ETITC.												
Divulgar el programa Servimos de la Función Pública, para los servidores del Estado												
Crear espacios para asesorías personalizadas de las diferentes instituciones que tienen convenio con la ETITC. (Vivienda, Salud, Créditos, pensión)												
Feria de Servicios												
1.2 Programa de Recreación y Deportes												
Actividades Recreo- Deportivas en el periodo de receso estudiantes en el mes junio/julio												
Uso de la Bicicleta												
Participación juegos de integración de la Función Pública												
Vacaciones Recreativas hijos de Funcionarios.												
Actividad Física- Rumba												
Actividad Física – Gimnasio, en unión con Bienestar Universitario												
1.3 Actividades de Integración Social y Cultural												
Jornada de Planeación 2019 (Actividades Lúdico- Culturales)												
Convocar reuniones periódicas para el personal Administrativo												
Convivencia Docentes Bachillerato												
Cumpleaños Servidores Públicos												
Día de la Mujer												
Día del Hombre												
Compartir (Frijolada, refrigerios, desayunos, etc.)												
Día de la Secretaria												
Día del Maestro												
Día del Trabajo												
Día de la Madre												
Demuestra Tu Talento												
Día del Padre												
Día del Ingeniero												
Día Amor y Amistad												
Celebración Halloween												
Baby Shower												
Día Nacional del Servidor Público Decreto 2865 de 2013												
Convenio Casa Ensamble												
Cierre fin de año.												
Fiesta fin de año hijos de los Servidores.												
Novena Navideña												
2. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL												
Campañas de prevención y promoción en apoyo con Bienestar Universitario.												
Acompañamiento Espiritual con apoyo de Bienestar Universitario												
VIII Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo y Bienestar Laboral												
Medición Clima Laboral												
2.1 Programa de Pre- pensiones												
Preparación de pre - pensionados para el retiro del servicio- seminario- taller												
2.2 Programa Estímulos e Incentivos												
Ceremonia de reconocimiento: Plan de incentivos												
Ceremonia mejor equipo de Gestión												

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPB	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIM BRE	OCTUBRE	NOVIEMB	DICIEMB E
Capacitación * Ver listado adjunto PIC												
Gestionar dotación personal admin. y servicios												

9. METAS E INDICADORES

Las metas propuestas en el Programa de Bienestar Laboral y Estímulos están dadas por los programas a desarrollar y por los servidores beneficiados, en relación a las actividades proyectadas y ejecutadas (Indicador Eficiencia).

INDICADORES DE GESTION	
Área	Bienestar Laboral
Proceso	Gestión del Talento Humano
Objetivo del Proceso	Medir el cumplimiento de la actividades programadas
Formula	Número actividades ejecutadas /número actividades programadas.
INDICADORES DE GESTION	
Área	Bienestar Laboral
Proceso	Gestión de Talento Humano
Objetivo del Proceso	Medir participación de los servidores en la actividades programadas
Formula	Número de servidores /número de servidores que participan.

Se cuenta con una metodología de medición de la percepción de los programas y del impacto de los mismos, a través de una herramienta (encuesta) que nos permiten evidenciar cuál es la satisfacción del personal frente a los programas que se ofrecen.

9. Referencias bibliográficas:

1. Guía de Estímulos para los servidores públicos, Departamento Administrativo de la Función Pública. www.funcionpublica.gov.co
2. Programas de Bienestar de Icetex, Colciencias y otras entidades del sector público.

Alba Lucía Torres Russi
Profesional de Bienestar Laboral.

Félix Jorge Zea Arias
Gestión de Talento Humano

Elaboró: Alba Lucía Torres Russi, Prof. Bienestar Laboral
Revisó: Félix Jorge Zea Arias, Prof. Esp. Gestión de Talento Humano
Aprobó: Félix Jorge Zea Arias, Prof. Esp. Gestión de Talento Humano

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPB	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---