



**PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y
ESTIMULOS**

2020

**GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
BIENESTAR LABORAL**

Bogotá, D.C. 2020



1. PRESENTACIÓN

El Programa de Bienestar Laboral y Estímulos propuesto para los servidores públicos de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, deberá entenderse ante todo como la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida de una manera integral, exaltando la labor del servidor, fomentando una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana con el objetivo de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

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 de 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 de Trabajo de Gestión del Talento Humano, llevó a cabo la Medición del Clima Organizacional 2019 y aplicó en el 2020 una encuesta sobre percepción de Clima Laboral de 2019, 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 – Bienestar Laboral, 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 Departamento Administrativo de la Función Pública y los Decretos enunciados anteriormente.

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



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).*

2.3. Ley 734 de 2002 (Ley 1952/2019 la cual entra en vigencia en mayo de 2019) En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se 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 no son otras diferentes a la mencionadas anteriormente.

2.4. 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”.*

2.5. 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 Social”.*

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.

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



Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central

Establecimiento Público de Educación Superior



SC-CER733050



SI-CER733052



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 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 Laborales. (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	IPR	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.

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

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



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.*
- 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)

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



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.
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

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



SC-CER733050



SI-CER733052



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. 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 Laboral y Estímulos, 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

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



SC-CER733050



SI-CER733052



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.

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

5. RESPONSABLE

Grupo de Gestión del Talento Humano - Bienestar Laboral, quien deberá coordinar y ejecutar las actividades y programas proyectas para el año 2020 y por parte de los Servidores Públicos es deber participar en todas las actividades programadas y convocada para dar cumplimiento al cronograma de actividades.

6. AREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Laboral y Estímulos, para el año 2020, se construyó teniendo en cuenta las necesidades manifestadas por los servidores y las detectadas en la Medición del Clima Organizacional realizada a través de Colsubsidio y la encuesta de percepción del clima laboral 2019, con el fin de crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el bienestar integral del empleado, para garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

Resultados del diagnóstico de las necesidades e intereses de los Servidores para la elaboración del Programa de Bienestar Laboral y Estímulos de 2020, de la encuesta de percepción del Clima Laboral 2019:

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

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



La gráfica que se encuentra a continuación muestra el porcentaje de la percepción del Clima Laboral del año 2019.

2. Cómo fue su percepción del Clima Laboral de la ETITC 2019. De 1 a 5 siendo: 5= Muy satisfactorio; 4= Satisfactorio; 3= Regular; 2= Insatisfactorio; 1= Completamente insatisfactorio



Recomendaciones sugeridas por la empresa que realizó la medición del Clima Organizacional.

El Programa se enmarca en dos áreas:

6.1. 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.

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

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



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

6.1.2. 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.

6.2. 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”.

6.2.1. 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
- ❖ Día de la mujer
- ❖ Día del Hombre
- ❖ Día de la Secretaria
- ❖ Día del Maestro

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



Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central

Establecimiento Público de Educación Superior



- ❖ Día del Servidor Público
- ❖ Día del Ingeniero
- ❖ Salario emocional:

- Día de Cumpleaños – día libre, El disfrute será el día correspondiente, o en caso que sea en fin de semana este se tomará: si es el sábado el día hábil antes o si es el domingo o festivo el día hábil después de la fecha del cumpleaños, previa información al Jefe inmediato, los servidores que no lo disfrute en la respectiva fecha perderá el derecho, igualmente los que cumplan en fecha de vacaciones.

En ningún caso podrá ser modificado como resultado de acuerdos internos entre el jefe de área y los servidores de la misma.

- 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.

6.2.2. 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.

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



SC-CER733050



SI-CER733052



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.

6.2.3 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.

6.2.4 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”*. **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:

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

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



2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

6.2.4.1. 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.

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.

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

6.2.4.2. 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.

7.2.4.3 Incentivo No Pecuniario por prestar un buen Servicio al ciudadano.

Se hará reconocimiento al funcionario que preste un buen servicio al ciudadano, de acuerdo con lo previsto en el marco normativo vigente (Decreto 1567 de 1998, Ley

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



SC-CER733050



SI-CER733052



909 de 2004, Decreto 894 de 2017) y otros estímulos para quienes se encuentren con distinto tipo de vinculación. (provisionales, contratistas, etc.), también teniendo en cuenta los siguientes criterios: No tener procesos disciplinarios y haber obtenido el mayor número de felicitaciones registradas en el SIAC (Sistemas de información de atención al ciudadano) en el presente año, reportadas por el área de Calidad.

El reconocimiento será a través de un acto administrativo y un reconocimiento en servicios de la Caja de Compensación Compensar.

6.2.4.4. 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.

6.2.4.5. 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.

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



SC-CER733050

SI-CER733052

Evidencias del Programa de Bienestar Laboral y Estímulos 2020: Registro de asistencia, Evaluación de la actividad (se aplicará la encuesta a una muestra aleatoria de los participantes representativa) y registros fotográficos.

7. CRONOGRAMA DE ACTIVIADES

ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIM BRE	OCTUBRE	NOVIEMB	DIEMBRE
PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL												
Aplicar encuesta sobre Diagnóstico de necesidades												
Elaboración del Programa de Bienestar Laboral y Estímulos 2020												
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												
Pasadía ETITC hijos de Funcionarios.												
Actividad Física (rumba, yoga, GYM)												
Actividad Física – Gimnasio, en unión con Bienestar Universitario												
1.3 Actividades de Integración Social y Cultural												
Jornada de Planeación 2020 (Actividades integración)												
Convocar reuniones periódicas para el personal Administrativo												
Convivencia Docentes Bachillerato												
Cumpleaños Servidores Públicos												
Día de la Mujer												
Día del Hombre												
Día de la Secretaria												
Día del Maestro												
Día del Trabajo												
Día de la Madre												
Día del Padre												
Día del Ingeniero												
Día Amor y Amistad												
Celebración Halloween												
Baby Shower												
Día Nacional del Servidor Público Decreto 2865 de 2013												
Cierre fin de año.												
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												
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												
Capacitación * Ver listado adjunto PIC												

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



ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIM BRE	OCTUBRE	NOVIEMB	DICIEMBR E
	Gestionar dotación personal admin. y servicios											

8. 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 Ictex, Función Pública, 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

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