



PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 2021

GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
BIENESTAR LABORAL

Bogotá, D.C. 2021

Versión 1



SC-CER733050



SI-CER733052



1. PRESENTACIÓN

La Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central adopta el Plan Estratégico del Talento Humano para el periodo 2021, donde se articula con el Plan de Desarrollo Institucional “*un nuevo acuerdo Institucional, social, ambiental para la consolidación de la Escuela*” 2021-2024 desde el objetivo estratégico que contempla Fortalecer y potenciar el Talento Humano en las plantas de personal docente y administrativa, y con un proyecto estratégico PE-7 – **“consolidación de aseguramiento del Talento Humano para el mejoramiento de las capacidades en las plantas administrativas y docentes”** como una política orientadora de los programas de Bienestar y capacitación, Sistema de salud en el Trabajo, con el propósito de contribuir al fortalecimiento de las competencias laborales, la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Escuela, lo cual se refleja en la calidad del servicio prestado.

El Programa de Bienestar Laboral e Incentivos propuesto para los servidores públicos de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, se articula con el Programa Nacional de Bienestar de : **“Servidores saludables entidades sostenibles” 2020-2022 de la Función Pública** cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, enfocados en aportar acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.

Igualmente 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 destrezas, aptitudes, competencias como la gestión del conocimiento, el aprendizaje continuo y la innovación de modo que garanticen el cuidado para un pleno desarrollo personal e institucional.

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



SC-CER733050



SI-CER733052



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 una encuesta sobre percepción de Clima Laboral de 2020 y la encuesta de Calidad de Vida, con el propósito de identificar las necesidades, expectativas e intereses de Bienestar de los Servidores Públicos y su núcleo familiar.

En consecuencia, el Departamento Administrativo de la Función Pública presenta a todas las entidades públicas del orden nacional y territorial el **Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022** como un instrumento que permite desarrollar estrategias de bienestar. Con este programa se actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.





2. MARCO NORMATIVO

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público son:

- * Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38): Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- * Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos.
- * Ley 909 de 2004, “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- * Decreto 1227 de 2005 (Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- * Decreto 1083 de 2015, título 10: incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición; (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- * Ley 1811 de 2016, por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5).
- * Ley 1960 de 2019, “por la cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto – Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.
- * Decreto Ley 491 de 2020 “Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica”.
- * Documento CONPES 3992 de 2020, Conpes de big data y Conpes de Transformación Digital



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 virtuales o presenciales que fomenten una cultura organizacional donde se vivencien los principios y valores propios de la entidad.

El Programa de Bienestar Laboral e Incentivos, 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 y acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos en escenarios normales y de crisis.
2. Desarrollar valores organizacionales (Código de Integridad) 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 Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos mediante estrategias tanto virtuales como presenciales.
4. Adelantar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos.
5. Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital.

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



4. ALCANCE

El alcance del presente Programa se extiende a todos los Servidores Públicos 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 proyectadas para el año 2021, y por parte de los Servidores Públicos es deber participar en todas las actividades programadas y convocadas para dar cumplimiento al cronograma de actividades.

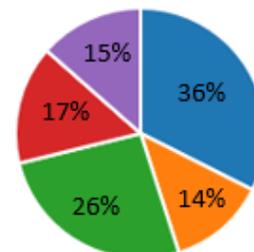
6. AREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Laboral e Incentivos, para el año 2021, se construyó teniendo en cuenta las necesidades manifestadas por los servidores en la encuesta realizada en el año 2020 y la encuesta de Calidad de Vida realizada por la Caja de Compensación Compensar, con el fin de crear, mantener y mejorar las condiciones que propicien 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 El Programa de Bienestar Laboral e Incentivos, del año 2021, se tuvo en cuenta la encuesta de percepción realizada en el 2020 y la encuesta de Calidad de Vida realizada en el 2021.

En la gráfica se evidencia la participación de los funcionarios de la ETITC, en la encuesta realizada en el 2020.

● Administrativo	36
● Contratista	14
● Docente Bachillerato	29
● Docente PES	17
● Docente Cátedra	15



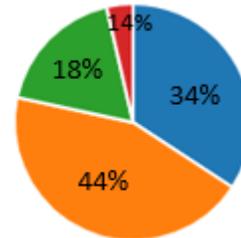
La gráfica que se encuentra a continuación muestra el porcentaje de la percepción del Clima Laboral del año 2020.

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



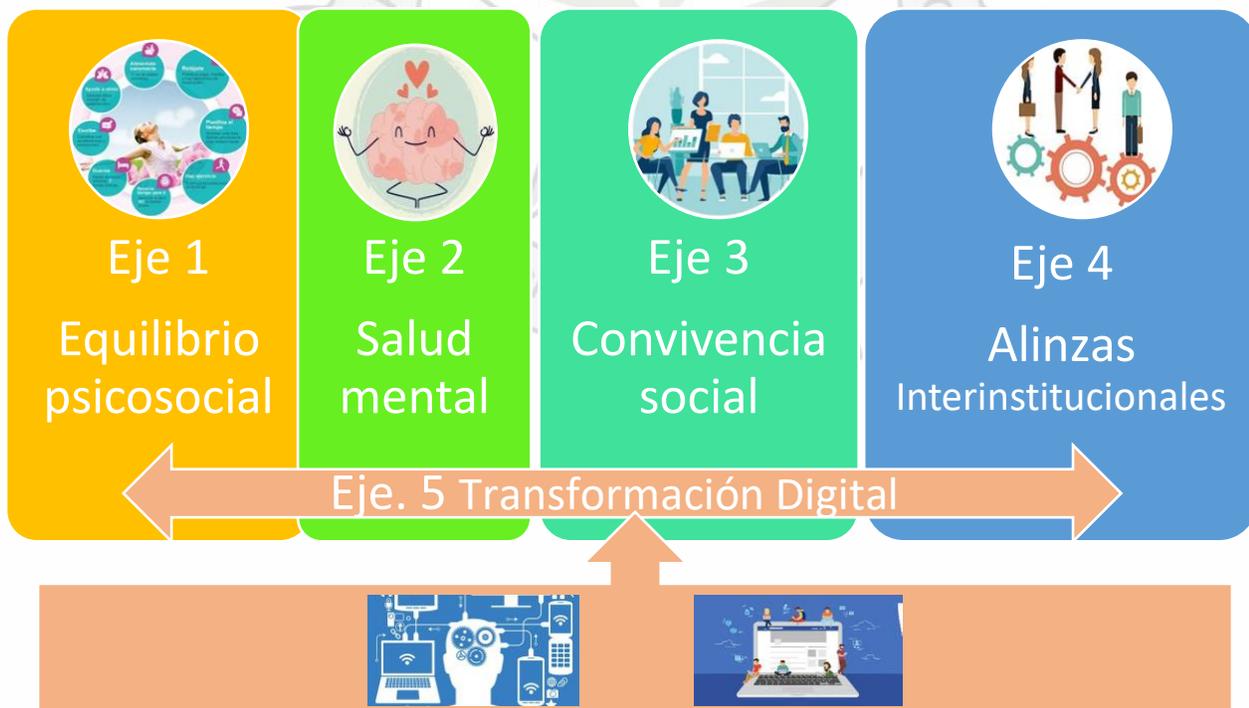
2. Cómo fue su percepción del Clima Laboral de la ETITC 2019. De 1 a 5 siendo: 5= Muy satisfactorio; 4= Satisfactorio; 3= Regular; 2= Insatisfactorio; 1= Completamente insatisfactorio

● 5	38
● 4	49
● 3	20
● 2	4
● 1	0



7. EJES DEL PROGRAMA

El Programa de Bienestar 2021 está en marcado en cinco ejes: el eje de equilibrio psicosocial; el eje de salud mental; el eje de convivencia social y el eje de alianzas interinstitucionales, es importante mencionar que la transformación digital es el eje transversal del programa.





Eje 1: Equilibrio psicosocial

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

a. Factores Psicosociales

Este componente está relacionado con actividades de ocio y esparcimiento que son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.

Es por ello que este componente lo integran las siguientes actividades:

- ❖ Eventos deportivos y recreacionales
- ❖ Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales
- ❖ Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad.
- ❖ Trabajo virtual en casa
- ❖ Concurso “Demuestra tu Talento”
- ❖ Bienestar espiritual

b. Equilibrio entre la Vida Laboral y Familiar

- ❖ Horarios Flexibles
- ❖ Día de la familia
- ❖ Día del Niño
- ❖ Reconocimiento y /o Felicitaciones en diferentes ocasiones
- ❖ Adecuación sala de lactancia
- ❖ Manejo de Tiempo Libre y equilibrio vida laboral

c. Calidad de Vida Laboral

- ❖ Celebración día del servidor publico
- ❖ Reconocimiento a los servidores públicos según su profesión
- ❖ Reconocimientos por tiempos de servicio
- ❖ Reconocimientos por prestar un buen servicio al ciudadano
- ❖ Celebración día del Trabajo

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



- ❖ Desvinculación asistida- Pre pensionados
- ❖ Programa de incentivos reconocimientos por el buen desempeño
- ❖ Celebración de cumpleaños
- ❖ Entorno laboral saludable
- ❖ Promoción uso de la bicicleta

Eje 2: Salud Mental

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

a. Higiene Mental

- ❖ Acompañamiento y estrategias para el mantenimiento de la salud mental
- ❖ Estrategia del Trabajo bajo presión

b. Prevención de Nuevos Riesgos a la Salud y Efectos Pospandemia

- ❖ Prevención del sedentarismo
- ❖ Tele orientación psicológica a través de entidades aliadas

Eje 3: convivencia Social

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

- ❖ Acciones para promover la inclusión, diversidad y equidad
- ❖ Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder

Eje 4: Alianzas interinstitucionales

El eje 4 se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17 que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.

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



a. Coordinación Interinstitucional

- ❖ Celebración de convenios interadministrativos

b. Fomento de Buenas Prácticas en Materia de Bienestar

- ❖ Contemplar contar con gestores de felicidad (GEFES) y realizar el reconocimiento social de los mejores dentro de los grupos de trabajo o dependencias a través de la calificación obtenida por su desempeño

Eje 5 transversal: transformación digital

La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.

Ahora bien, la pandemia generada por la COVID-19 se ha convertido rápidamente en el evento global de nuestros tiempos y ha revelado una serie de realidades ambientales, sociales económicas y políticas que se deben enfrentar y aprender de ellas para el inmediato futuro, desafiando nuestra realidad, nuestras vidas, actitudes y comportamientos.

Dado lo anterior, y teniendo en cuenta la transversalidad de este eje, las entidades públicas deberán implementar los siguientes lineamientos en pro del bienestar.

Cabe resaltar que las acciones aquí planteadas se articulan y trabajan de manera sinérgica e integral entre líderes y servidores públicos

a. Creación de Cultura Digital para el Bienestar

Es necesario que todas las entidades públicas y sus colaboradores avancen en pro de la transformación digital, creen una cultura digital en los miembros de la entidad, para que estos conozcan, utilicen, apropien y sugieran mecanismos digitales provechosos para el quehacer de lo público.

- ❖ Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa, y el servicio al ciudadano.

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



b. Analítica de Datos para el Bienestar

- ❖ Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar
- ❖ Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información
- ❖ Actualización de redes y sistemas de información

c. Creación de Ecosistemas Digitales

- ❖ Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores

8. 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

1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIM BRE	OCTUBRE	NOVIEMB	DICIEMBR E
PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL												
Aplicar encuesta sobre Diagnóstico de necesidades (Calidad Vida – Compensar)												
Elaboración del Programa de Bienestar Laboral e Incentivos 2021												
Eje 1: Equilibrio psicosocial												
a. Factores Psicosociales												
- Actividades Recreo- Deportivas en el periodo de receso estudiantes en el mes junio/julio												
- Caminatas virtuales o presenciales												
- Uso de la Bicicleta												
- Actividad de Integración V Torneo de Bolos ETITC												
- Participación juegos de integración de la Función Pública												
- Pasadía ETITC - hijos de Funcionarios.												
- Actividad Física (rumba, yoga, GYM)												
- Actividad Física – Gimnasio / virtual plataforma team												
- Concurso Demuestra Tú Talento												
- Trabajo virtual en casa												
- Bienestar Espiritual												
b. Equilibrio entre la Vida Laboral y Familiar												
- Día de la familia												
- Día del niño												
- Día de la Mujer												



ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIM BRE	OCTUBRE	NOVIEMB E	DICIEMBR E
- Día de la Madre												
- Día del Padre												
- Día del Ingeniero												
- Horarios flexibles												
- Manejo de Tiempo Libre y equilibrio vida laboral												
- Adecuación sala de lactancia												
c. Calidad de Vida Laboral												
- Celebración día del Servidor Público												
- Reconocimiento a los servidores públicos según su Profesión												
- Reconocimiento por tiempo de servicio												
- Reconocimiento por prestar un buen servicio al ciudadano												
- Celebración día de la Secretaria												
- Celebración día del Trabajo												
- Celebración del Maestro												
- Día Amor y Amistad												
- Celebración Halloween												
- Baby Shower												
- Actividad fin de año												
- Novenas navideñas												
- Manifestaciones de Solidaridad y Condolencia.												
- Desvinculación asistida - Pre pensionados												
- Programa incentivos reconocimiento por el buen desempeño												
- Celebración de cumpleaños												
- Promoción uso de la bicicleta												
Eje 2: Salud Mental												
a. Higiene Mental												
- Actividad física												
- Nutrición saludable												
- Promoción y Prevención vida saludable												
b. Prevención de Nuevos Riesgos a la Salud y Efectos Pospandemia												
- Prevención de sedentarismo – Actividad física												
- Tele orientación psicológica a través de entidades aliadas.												
Eje 3: convivencia Social												
- Capacitaciones lengua de señas												
- Charla sobre acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder.												
Eje 4: Alianzas interinstitucionales												
- Celebración de convenios interadministrativos												
- Reconocimiento social de los mejores de los Servidores												
- Socialización de servicios que ofrecen la entidades aliadas												
- Feria de Servicios												



ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIM BRE	OCTUBRE	NOVIEMB E	DICIEMBR E
	Eje 5 transversal: transformación digital											
- Preparar a los servidores en el uso de las tecnologías.												

2. METAS E INDICADORES

Las metas propuestas en el Programa de Bienestar Laboral e Incentivos 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 inscritos /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. Programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles” 2020-2022 – Departamento Administrativo de la Función Pública.

Alba Lucía Torres Russi
Profesional de Bienestar Laboral.

Nohemy Guzmán Galvis
Profesional Esp. Gestión de Talento Humano

Lucibeth Blanchar Maestre
Profesional de Selección y Vinculación

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