



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

Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2023

Fecha:
Versión 1



TALENTO HUMANO
ETITC



CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN.....	3
2. MARCO NORMATIVO	4
3. OBJETIVOS.....	5
3.1. OBJETIVO GENERAL	5
3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
4. ALCANCE	5
5. RESPONSABLE	6
6. AREAS DE INTERVENCIÓN.....	6
7. EJES DEL PROGRAMA.....	9
8. MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL.....	13
9. EVIDENCIAS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS ..	¡Error! Marcador no definido.
10. METAS E INDICADORES	13
11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES BIENESTAR LABORAL 2022.....	14





1. PRESENTACIÓN

La Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central adopta el Plan Estratégico del Talento Humano para el periodo 2023, 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 “**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.

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 una encuesta sobre percepción de las actividades programadas y ejecutadas

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





contempladas en el Programa de Bienestar Laboral e Incentivos 2021 y la Medición de Clima Organizacional, con el propósito de identificar las necesidades, expectativas e intereses de Bienestar de los Servidores Públicos y su núcleo familiar.

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.

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 vivencien los principios y valores propios de la entidad.

El Programa de Bienestar Laboral e Incentivos, busca generar un ambiente laboral y el desarrollo integral de los Servidores, que se manifieste en la prestación de servicios de alta calidad, y a la vez 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.

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.

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





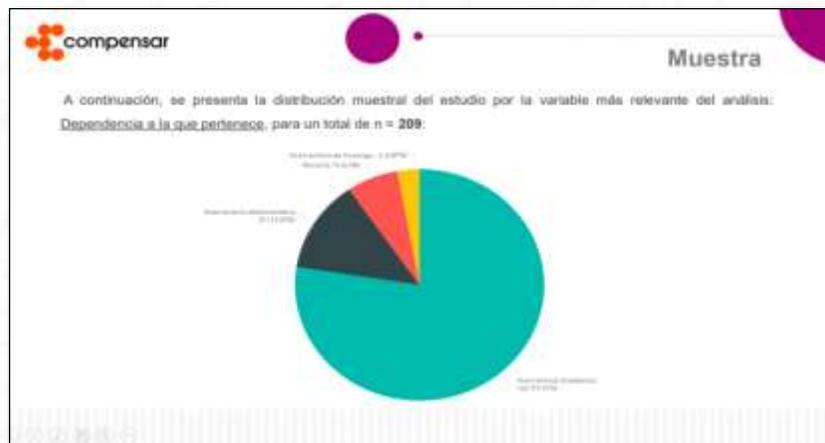
5. RESPONSABLE

- ❖ Grupo de Gestión del Talento Humano - Bienestar Laboral, quien deberá coordinar y ejecutar las actividades y programas proyectados para el año 2023.
- ❖ Los Servidores Públicos: Es deber de los servidores públicos de la ETITIC, asistir y participar en todas las actividades programadas y convocadas por el Grupo de Gestión de Talento Humano, para dar cumplimiento al cronograma de actividades y participar en la evaluación de las actividades realizadas por Bienestar.
- ❖ Contar con el apoyo y activa participación del equipo directivo.

6. AREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Laboral e Incentivos, para el año 2023, se construyó teniendo en cuenta las necesidades manifestadas por los servidores en la encuesta para evaluar las actividades realizadas en el año 2022, opiniones y sugerencias, y resultados de la Medición del Clima Organizacional 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.

Realización de Medición del Clima Laboral se convocaron para responder la encuesta a 282 Servidores, la gráfica muestra la participación de 209 funcionarios de las Áreas Administrativas, docentes Bachillerato y PES de la ETITC.



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





Los resultados del estudio de Clima Organizacional aplicado en el año 2021, indica que la percepción de Clima al interior de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central ETITC corresponde a la categoría: Clima general Propicio donde se puede perfeccionar algunas categorías como reto organizacional, con una puntuación obtenida de **87,90** que resulta ser muy beneficiosa para la entidad. A nivel de Niveles de Evaluación se evidencia que la mejor percepción está en el Clima Personal, indicando que la mejor percepción se genera en los servidores desde su propia gestión y desde lo que consideran pueden aportar para el mejoramiento de sí mismos y de la entidad. La siguiente puntuación más alta, corresponde a Microclima, lo que en coherencia con lo anterior indica que se trabaja internamente desde cada área para lograr mantener un clima organizacional que favorezca el trabajo y el bienestar, para finalmente impactar positivamente en el Macroclima de la entidad.



EVALUACIÓN ACTIVIDADES 2022

Participación en las actividades 2022

- ✓ Día de la mujer: 60%
- ✓ Día del hombre: 53.3%
- ✓ Día del maestro: 79.3 %
- ✓ Día del trabajo: 63.3%
- ✓ Día de la secretaria: 57.1 %
- ✓ Feria empresarial: 79.3%
- ✓ Actividad código de Integridad: 69 %
- ✓ Día del servidor público: 71.9%
- ✓ Torneo de bolos: 53.6%
- ✓ Demuestra tu Talento: 61.3%
- ✓ Día de la bicicleta: 46.4%
- ✓ Campus Virtual – Inducción: 66.7%
- ✓ Día del amor y la amistad: 65.7%

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





- ✓ Día de Halloween: 62.5%
- ✓ Cierre de gestión: 81.8%

Opiniones y/o sugerencia para actividades del año 2023

- ✓ Reuniones periódicas
- ✓ Felicitaciones
- ✓ Que se tenga en cuenta a los contratistas en las actividades
- ✓ Que haya consulta previa de temas
- ✓ Las actividades son de valiosa colaboración
- ✓ Siempre vincular a todos los compañeros sin importar el tipo de vinculación con la ETITC ya que su labor es en función de la escuela.
- ✓ En caso de cambios de horario intempestivos, enviar la información al correo personal y por mensaje de texto al celular.
- ✓ Que las actividades de integración se realicen en fin de semana
- ✓ socialización de los eventos
- ✓ Seguir incluyendo al personal de apoyo y contratistas como se ha venido organizando
- ✓ Gracias por toda la entrega que el área de Talento Humano ha dispuesto en cada una de las actividades
- ✓ Dar más difusión de las actividades con tiempo para poder programarse para participar en las mismas
- ✓ Apoyar la gestión y a sus desarrolladores
- ✓ Hacer una capacitación a todo el personal administrativo sobre atención al ciudadano y relaciones públicas
- ✓ En la encuesta me obliga a marcar todas las actividades y no solamente en las que participé, así que les coloqué 4 a las actividades en las que no participe, pero que estoy segura fueron muy buenas, pero no pude asistir por diferentes circunstancias. Muchas gracias para todo el equipo y feliz navidad y un año 2023 lleno de satisfacciones.
- ✓ Recomiendo que en lo posible las actividades sean desarrolladas en el horario laboral
- ✓ Se sugiere un torneo Recreo Deportivo, donde participen los Docentes de PES, como una semana cultural Deportiva de actividades físicas, tenis, voleibol, boli rana, rana, ajedrez, micro. etc. pasan los semestres y no se realiza nada
- ✓ Para la actividad del día del maestro y la actividad de fin de semestre sólo llegó un e-mail. Sería bueno que llegara al menos un recordatorio 2 o 3 días antes del evento.
- ✓ Gracias por el reconocimiento a docentes IBTI del año 2020.
- ✓ Muy buenas actividades, espero que continúen haciéndolas.
- ✓ Una excelente gestión. muchas gracias
- ✓ Creo que la programación de actividades se hace con poca anticipación y no volvieron a participar en maratones.

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





7. EJES DEL PROGRAMA

El Programa de Bienestar 2023 sigue enmarcado en cinco ejes: Eje de equilibrio psicosocial; Eje de salud mental; Eje de convivencia social, Eje de alianzas interinstitucionales, y 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 post pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral y regreso a la presencialidad 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 por lo que este componente lo integran las siguientes actividades:

- ❖ Eventos deportivos y recreacionales
- ❖ Eventos artísticos y culturales.

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





- ❖ Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad y conlleven a la recreación y el bienestar de los funcionarios y estas pueden ser gestionadas en convenio con la Caja de Compensación u otras entidades.
- ❖ Concurso “Demuestra tu Talento”
- ❖ Bienestar espiritual – Actividades que se llevan a cabo con el Área de Bienestar Universitario de la ETITC.
- ❖ Caminatas ecológicas en articulación con el área de gestión ambiental y bienestar universitario.

b. Equilibrio entre la Vida Laboral y Familiar

- ❖ Horarios Flexibles
- ❖ Teletrabajo
- ❖ Día de la familia – De acuerdo con la Ley 1857 de 2017.
- ❖ Día del Niño
- ❖ Reconocimiento y /o Felicitaciones en diferentes ocasiones
- ❖ Adecuación sala de lactancia
- ❖ Día del cumpleaños compensado- Administrativos
- ❖ Descanso Compensado en Semana Santa y en junio, según artículo 2.2.5.5.51 del Decreto 1083 de 2015.
- ❖ Jornada de Mascotas: Para los servidores que cuentan con una mascota, se programaran charlas enfocadas al cuidado, presentación de servicios y productos para el bienestar de estas, teniendo en cuenta que se consideran como un miembro más de la familia.

c. Calidad de Vida Laboral

- ❖ Celebración día del servidor público
- ❖ **Reconocimientos por tiempos de servicio:**
Se reconocerá la antigüedad en la prestación del servicio de nuestros funcionarios por la labor cumplida, 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.
- ❖ **Reconocimientos 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 909 de 2004, Decreto 894 de 2017.
- ❖ Celebración día del Trabajo
- ❖ **Desvinculación asistida- Pre pensionados:**

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





Actividad de reconocimiento al pensionado – Exaltar la labor realizada durante la permanencia en la ETITC, 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.

❖ **Programa de incentivos reconocimientos por niveles jerárquicos servidores de carrera y libre nombramiento.**

Para otorgar los incentivos, se tendrá en cuenta lo siguiente aspectos de acuerdo con el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015.

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)

Grupos de trabajo

Para los Incentivos de los equipos de trabajo se tiene en cuenta la gestión del área, de acuerdo con la información suministrada por el área de planeación 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.

❖ **Promoción de beneficio uso de la bicicleta:**

Se otorga de acuerdo con lo estipulado en la Resolución 392 del 22 de febrero de 2017, la cual contempla conceder medio día libre.

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. HABITOS DE VIDA SALUDABLE

- ❖ Capsulas de vida saludable
- ❖ Capacitaciones sobre vida saludable
- ❖ Jornada de salud mental (emocionarte)

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





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

- ❖ Sesiones de meditación y mindfulness
- ❖ Acompañamiento psicoeducativo

EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL

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

- ❖ Día del género
- ❖ capacitación lenguaje de señas
- ❖ Actividades de prevención y disminución de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder.

EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

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

a. Coordinación Interinstitucional

- ❖ Promover el programa Servimos de la Función Pública, el cual ofrece a los servidores y sus familias diferentes servicios con beneficios especiales para su bienestar a través de la feria de servicios.
- ❖ Taller de finanzas personales.

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.

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

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





a. Creación de Cultura Digital para el Bienestar

- ❖ Capacitación sobre el uso de herramientas digitales.

b. Analítica de Datos para el Bienestar

- ❖ capacitación a los servidores públicos en big data, habeas data
- ❖ capacitación en sistema de información.

c. Creación de Ecosistemas Digitales

- ❖ capacitación en uso eficientes del Office 365

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.

10. 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 las 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 las actividades programadas
Formula	Número de servidores invitados /número de servidores que participan.

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





11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES BIENESTAR LABORAL 2023

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2023									
PROGRAMA	EJES TEMÁTICOS	N o.	ACTIVIDADES	%	Trimestre I	Trimestre II	Trimestre III	Trimestre IV	
Programa de Bienestar Laboral e Incentivos 2022	Equilibrio Psicosocial	1	Deportivas y Recreativas		25%	25%	25%	25%	
		2	Torneo de Bolos				100%		
		3	Artísticas y Culturales		25%	25%	25%	25%	
		4	Participación Juegos Función Pública				100%		
		5	Demuestra Tu Talento					100%	
		6	Bienestar Espiritual		25%	25%	25%	25%	
		7	Día de la Familia				50%		50%
		8	Adecuación Sala de Lactancia					100%	
		9	Pasadía de los hijos Servidores en la ETITC						100%
		10	Promover el uso de la Bicicleta como medio de transporte		25%	25%	25%	25%	
		11	Reconocimiento Servidores Públicos según nivel						100%
		12	Reconocimiento por prestar un buen servicio al ciudadano						100%
		13	Conmemoración día genero			100%			
		15	Crear espacios para compartir en Familia. (Compensación Tiempo Semana Santa)					50%	50%
		16	Celebración día de la secretaria					100%	
		17	Celebración día del trabajo					100%	
		18	Celebración día del Maestro					100%	
		19	Celebración día del Servidor Público						100%
		20	Celebración Amor y Amistad						100%
		21	Halloween						100%
		22	Preparación Prepensionados						100%
		23	Día de la Enseñanza Técnica						100%
		24	Celebración Cumpleaños		25%	25%	25%	25%	
		26	Reconocimiento al Pensionado					100%	
		27	Incentivos y Reconocimientos						100%
		28	Jornada de mascotas					100%	
		29	Socializar el Código de Integridad ETITC.		25%	25%	25%	25%	
		30	Dotación personal Administrativo					50%	50%
		31	Baby Shower						
		32	Actividad fin de año						100%
		33	Novenas navideñas						100%
		34	Manifestaciones de Solidaridad y Condolencia		25%	25%	25%	25%	
		Salud Mental	35	Charlas, conferencias sobre prevención de la salud mental		25%	25%	25%	25%
			36	Acompañamiento psicoeducativo		25%	25%	25%	25%
	37		Prevención del sedentarismo, manejo de ansiedad y depresión pos-pandemia.		50%			50%	
		38	Promover la inclusión laboral, diversidad y equidad		50%			50%	





Convivencia Social	40	Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y el abuso de poder.			50%	50%	
	41	Capacitación Lengua de Señas y como interactuar con personas de discapacidad visual (Inci)				50%	50%
Alianzas Interinstitucionales	42	Programa Servimos			100%		
	43	Feria de Servicios			100%		
	44	Taller finanzas personales				100%	
Transformación digital	45	Capacitaciones sobre uso de tecnologías, enfocados al Bienestar.			100%		
	46	Curso inducción Escuela Virtual ETITC.		50%		50%	
	47	Implementar Herramienta tecnológica Juega, diviértete, aprende y gana con el Código de Integridad ETITC.				100%	

Aprobado 30 de enero de 2023

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.

YENNY GARCIA BONILA
Profesional Esp. Bienestar Laboral.

Lucibeth Blanchar Maestre
Profesional Esp. Gestión de Talento Humano