



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



## **PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y ESTIMULOS PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA ETITC**

**ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL  
VIGENCIA – 2018**

**VERSION 1**

**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO  
BIENESTAR LABORAL**

*“Servidor Público de la ETITC, el corazón del cambio”*



## 1. PRESENTACIÓN

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

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 colaborador-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.

Razones por las cuales el Plan de Incentivos está destinado, según el Decreto 1227 de 2005, a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los empleados, en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de la entidad, así como exaltar las áreas que cumplan con el plan de desarrollo de la vigencia y además desarrollen proyectos que den valor agregado a la gestión y al desempeño que adelanta cotidianamente.

Sobre las bases de las consideraciones anteriores, el equipo de Gestión del Talento Humano presenta el Programa de Bienestar Laboral y Estímulos para los funcionarios 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 los Decreto 1567 de 1998 y 1227 de 2005.



## 2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Para lograr un proceso de construcción de bienestar social integral y teniendo como marco de referencia lo anterior, el programa de Bienestar Laboral y Estímulos para los funcionarios de la ETITC se fundamenta en el resultado del diagnóstico de necesidades de los Servidores Públicos, así como la “Medición del Clima Calidad de Vida” realizada con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar Compensar en el mes octubre de 2017.

### 2.1. ENCUESTA DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES Y PERCEPCIÓN DE PLANES

En el mes de enero del 2018 se invitó a participar a los funcionarios Públicos en el diligenciamiento de las encuestas de necesidades de bienestar para conocer sus expectativas, preferencias y propuestas, realizado de la siguiente manera:

1. El día viernes 19 de enero se aplicó una encuesta de opiniones y Sugerencias a 76 Docentes de Bachillerato (De 101 que conforman este grupo), a 85 Administrativos (De 99 que conforman este grupo) y de acuerdo con el análisis del diagnóstico se encontró lo siguiente:

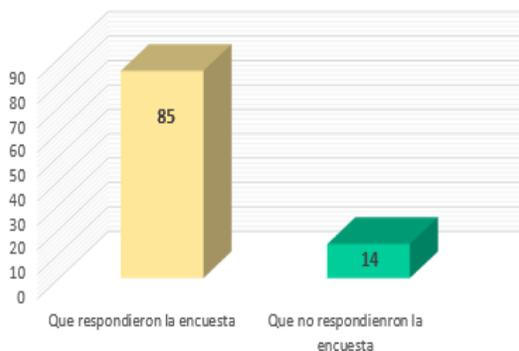


**Tabla 1. Participación Docentes BTO**

Docentes	Cantidad	%
Que respondieron la encuesta	76	77
Que no participaron	25	25
Total	101	



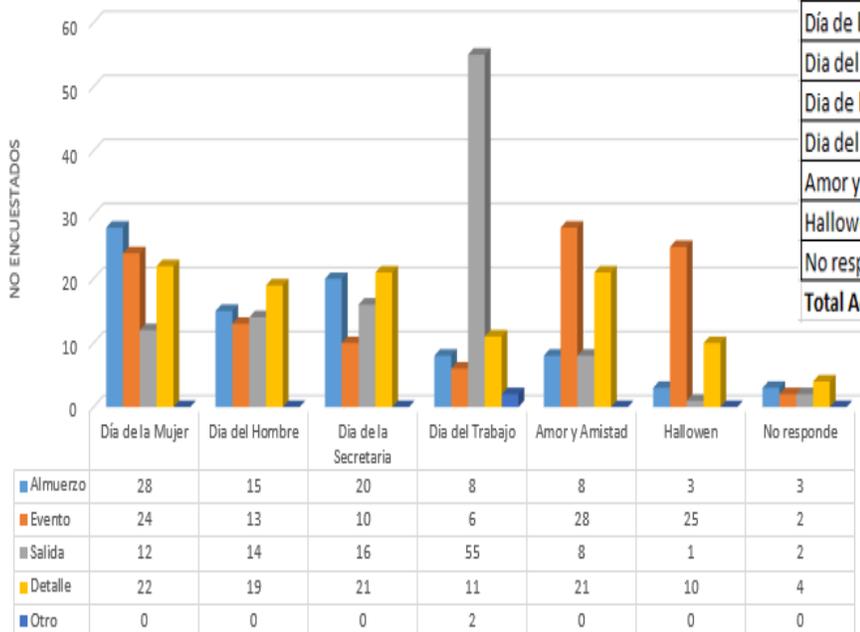
### Participación Administrativos



### Participación Administrativos

Docentes	Cantidad	%
Que respondieron la encuesta	85	50
Que no participaron	14	50
<b>Total planta</b>	<b>99</b>	

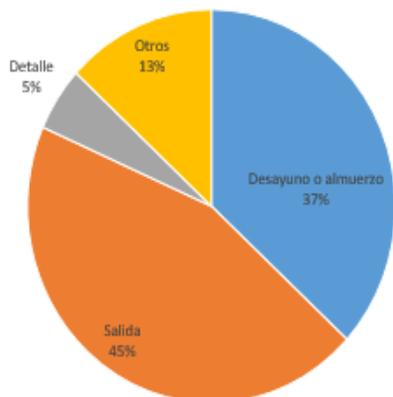
### Celebración de Actividades Administrativas



ACTIVIDAD	Almuerzo	Evento	Salida	Detalle	Otro
Día de la Mujer	28	24	12	22	0
Día del Hombre	15	13	14	19	0
Día de la Secretaria	20	10	16	21	0
Día del Trabajo	8	6	55	11	2
Amor y Amistad	8	28	8	21	0
Halloween	3	25	1	10	0
No responde	3	2	2	4	0
<b>Total Administrativos</b>	<b>85</b>				



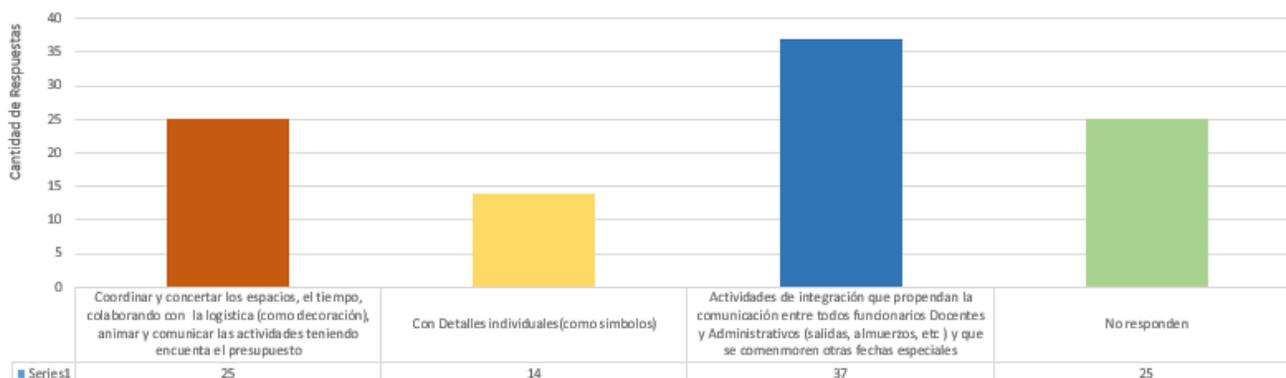
## 2. Celebración del día del Maestro.



**Tabla 2. Celebración día del Maestro**

Opciones	Cantidad	%
Desayuno o Almuerzo	28	28
Salida	34	34
Detalle	4	4
Otros	10	10
No responde	25	25
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>100</b>

## 3. Apoyo en las Celebraciones

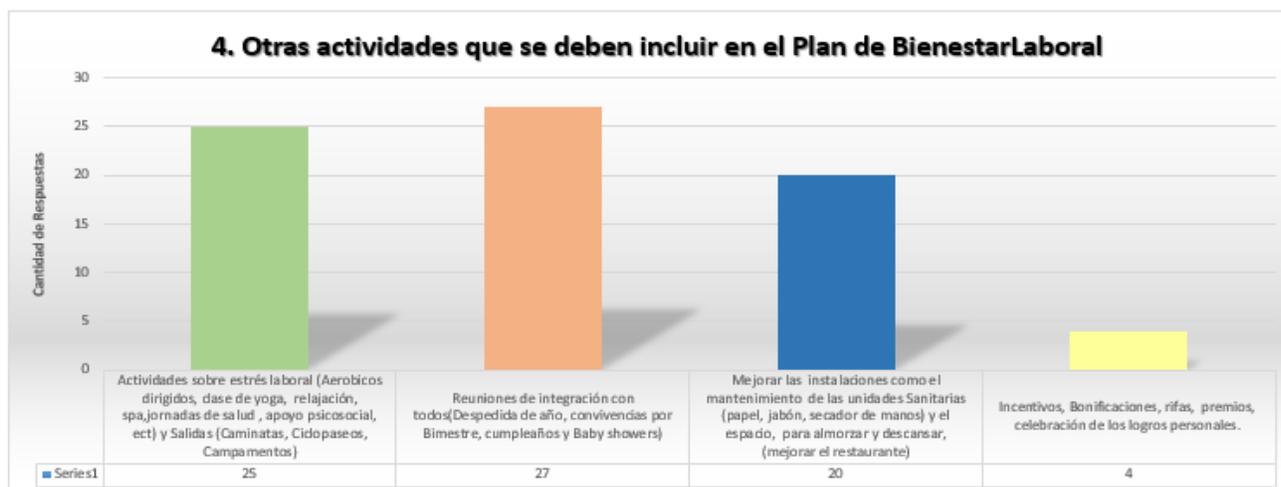


**Tabla 3. ¿Cómo considera que Bienestar Laboral debe apoyar las celebraciones como: Amor y Amistad, Halloween, día del Hombre, día de la mujer, entre otras?**

Aspectos más mencionados	Cantidad	%
Coordinar y concertar los espacios, el tiempo, colaborando con la logística (como decoración), animar y comunicar las actividades teniendo en cuenta el presupuesto	25	25
Con Detalles individuales (como símbolos)	14	14
Actividades de integración que propendan la comunicación entre todos funcionarios Docentes y Administrativos (salidas, almuerzos, etc) y que se conmemoren otras fechas especiales	37	37
No responden	25	25
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>100</b>

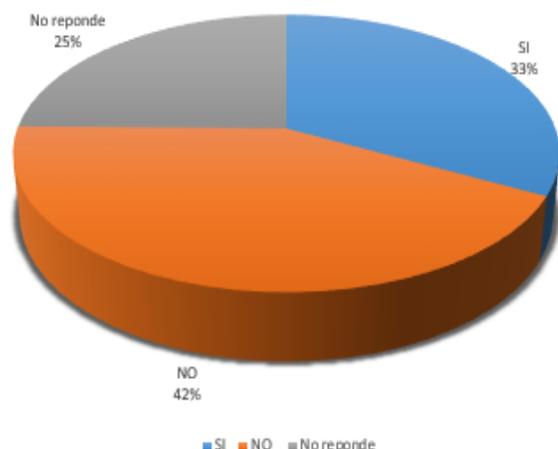


#### 4. Otras actividades que se deben incluir en el Plan de Bienestar Laboral



Aspectos más mencionados	Cantidad	%
Actividades sobre estrés laboral (Aeróbicos dirigidos, clase de yoga, relajación, spa, jornadas de salud, apoyo psicosocial, ect) y Salidas (Caminatas, Ciclopaseos, Campamentos)	25	25
Reuniones de integración con todos (Despedida de año, convivencias por Bimestre, cumpleaños y Baby showers)	27	27
Mejorar las instalaciones como el mantenimiento de las unidades Sanitarias (papel, jabón, secador de manos) y el espacio, para almorzar y descansar, (mejorar el restaurante)	20	20
Incentivos, Bonificaciones, rifas, premios, celebración de los logros personales	4	4
No responde	25	25
<b>TOTAL</b>	<b>101</b>	<b>100</b>

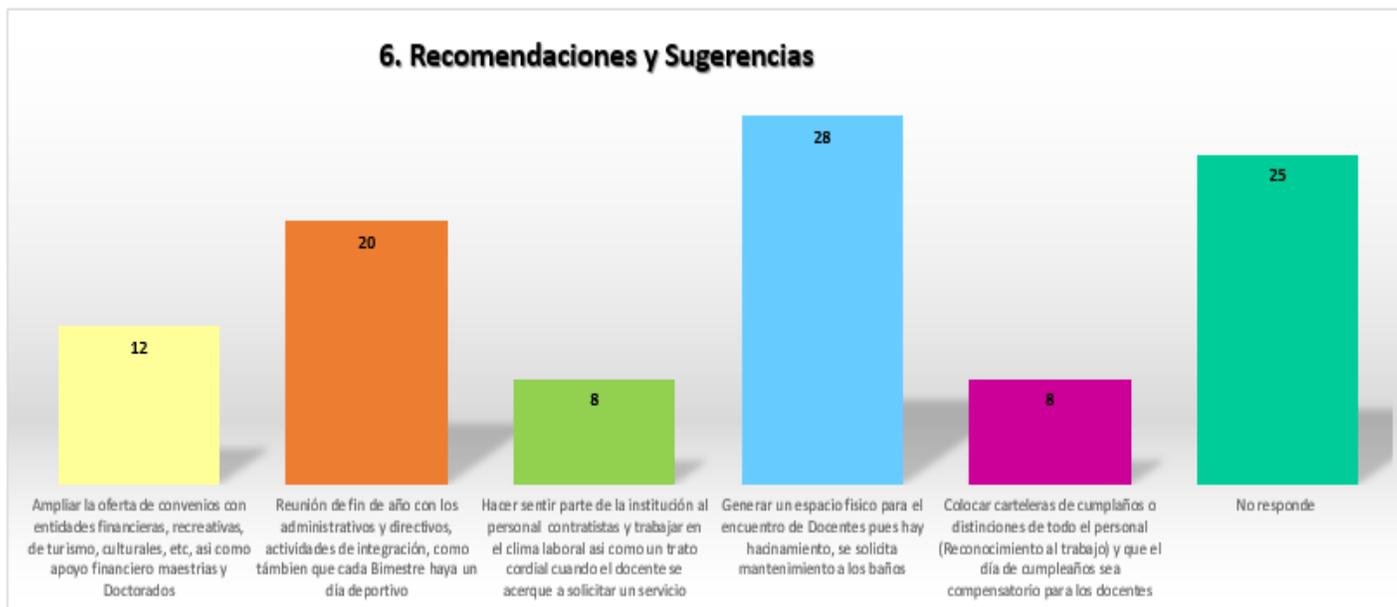
#### 5. Conoce los servicios de T.H



¿Conoce los servicios que presta el área de Talento Humano?	Cantidad	%
SI	33	33
NO	43	43
No responde	25	25
<b>TOTAL</b>	<b>101</b>	<b>100</b>



## 6. Recomendaciones y Sugerencias



Recomendaciones y Sugerencias	Cantidad	%
Ampliar la oferta de convenios con entidades financieras, recreativas, de turismo, culturales, etc, así como apoyo financiero maestrías y Doctorados	12	12
Reunión de fin de año con los administrativos y directivos, actividades de integración, como también que cada Bimestre haya un día deportivo	20	20
Hacer sentir parte de la institución al personal contratista y trabajar en el clima laboral así como un trato cordial cuando el docente se acerque a solicitar un servicio	8	8
Generar un espacio físico para el encuentro de Docentes pues hay hacinamiento, se solicita mantenimiento a los baños	28	28
Colocar carteleras de cumpleaños o distinciones de todo el personal (Reconocimiento al trabajo) y que el día de cumpleaños sea compensatorio para los docentes	8	8
No responde	25	25
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>100</b>



## 2.1. RESULTADOS MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL 2017

A finales de octubre del año 2017, se aplicó la encuesta de Clima Organizacional que consta de ocho (8) dimensiones y 57 baremos de medición, esto con el fin de conocer los comportamientos organizacionales y determinar la realidad de la institución en cuanto a motivación laboral y rendimiento profesional.

De acuerdo a los resultados de la encuesta sobre Medición del Clima Laboral, se realizaron las siguientes sugerencias para que sean tenidas en cuenta en el plan de acción:

1. Integrar al personal en los procesos de planificación de la entidad, lo que se puede hacer a través de charlas o reuniones.
2. Desarrollar programas tendientes a generar la cultura del reconocimiento de logros por parte de los líderes, generando motivación en los grupos naturales de trabajo
3. Continuar con la Implementación de un programa de bienestar a la medida de las necesidades; realizando actividades que integren a la familia y generen mayor sentido de pertenencia institucional.
4. Revisar y fortalecer el programa de inducción y reentrenamiento en puestos de trabajo, como metodología para llegar a la mayor parte de los servidores.
5. Potencializar a los líderes para que desarrollen habilidades en la asignación equitativa de tareas, deleguen actividades en las que todos puedan aplicar y aportar conocimientos con el fin de generar mayor autonomía, comunicación, fortalecimiento del equipo y control sobre las tareas asignadas utilizando una herramienta como el DISC (MOLTON) para poder identificar habilidades y fortalezas de cada uno. Posterior implementar acciones de coaching o mentoría para líderes.
6. Fortalecer las siguientes competencias Umbrales: Comunicación asertiva, sentido de pertenencia, manejo de conflictos y relaciones interpersonales, adaptación al cambio y trabajo en equipo orientado al aporte individual y al compartir información entre e inter áreas.
7. Se deben realizar programas de comunicación organizacional interna (PECI), los cuales involucren a todos los servidores de la entidad, con el fin de comunicar exactamente cuáles son las estrategias que se dan dentro de la misma y evitar especulaciones, gestionando espacios que permitan la participación por parte de los servidores y se valoren tanto las opiniones como las propuestas realizadas para el mejoramiento de los procesos y las condiciones laborales tales como comités de Clima y convivencia o buzones de sugerencias y expresión.



### 3. MARCO NORMATIVO

NORMAS	DESCRIPCIÓN
<p><b>Decreto Ley 1567 de 1998.</b></p>	<p>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 servidores y así contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.</p> <p>Igualmente, en el Capítulo II, Artículo 19 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”.</p>
<p><b>Ley 909 de 2004, parágrafo del Artículo 36.</b></p>	<p>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”.</p> <p>A partir que el Bienestar Social, es un proceso permanente orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora</p> <p>De acuerdo a lo anterior se tienen en cuenta dos áreas:</p> <p><b>Área de Protección y Servicios Sociales</b>, que abarcan la promoción de servicios tales como: salud, vivienda, educación, recreación cultura, y ambiente laboral, los cuales están incluidos en el programa de Bienestar Laboral y estímulos de la ETITC, con el fin de mejorar el nivel de calidad de vida de los servidores y esta se vea reflejada en prestar un buen servicio a la comunidad.</p> <p><b>Área de Calidad de Vida Laboral</b>, “atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional”. Por lo anterior es necesario proporcionar a los funcionarios espacios de trabajo confortables que generen bienestar personal que despierten sentido de pertenencia hacia la</p>



	institución y pasión por lo que realizan y esta se vea reflejada en su entorno familiar.
<b>Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.10.1</b>	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.
<b>Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.10.2</b>	<p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Deportivos, recreativos y vacacionales.</li><li>2. Artísticos y culturales.</li><li>3. Promoción y prevención de la salud.</li><li>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</li><li>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.</li></ol> <p>Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005. El cual define: 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<b>Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.10.3</b>	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.
<b>Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.10.4</b>	No podrán destinarse recurso dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.



<p><b>Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.10.5</b></p>	<p>La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.</li><li>2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.</li></ol> <p><b>Parágrafo:</b> 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 únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.</p>
<p><b>Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.10.6</b></p>	<p>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.</p>
<p><b>Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.10.7</b></p>	<p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.</li><li>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.</li><li>3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.</li><li>4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.</li><li>5. Fortalecer el trabajo en equipo.</li><li>4. Adelantar programas de incentivos.</li></ol> <p>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.</p>
<p><b>Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.10.8</b></p>	<p>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</p>



<p><b>Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.10.9</b></p>	<p>compromiso con los objetivos de las entidades.</p> <p>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.</p> <p><b>Parágrafo.</b> 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.</p>
<p><b>Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.10.10</b></p>	<p>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.</p> <p><b>Parágrafo.</b> 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)</p>
<p><b>Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.10.11</b></p>	<p>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.</p> <p>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.</p>
	<p>Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.</li></ol>



<p><b>Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.10.12</b></p>	<p>2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.</p> <p>3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.</p>
<p><b>Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.10.13</b></p>	<p>Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo o áreas.</li><li>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.</li></ol> <p>El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.</p>
<p><b>Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.10.14</b></p>	<p>Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.</li><li>2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.</li></ol>
<p><b>Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.10.15</b></p>	<p>Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>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.</li><li>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.</li></ol>



	<p>3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<b>Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.10.16</b>	<p>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.</p>
<b>Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.10.17</b>	<p>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.</p>
<b>Ley 734 de 2002 Artículo 33 numerales 4 y 5</b>	<p>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 las mencionadas anteriormente.</p>



## 4. OBJETIVOS

### 4.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer estrategias para continuar con el mejoramiento del clima laboral y a fortalecer la calidad de vida de los servidores públicos de la ETITC, a través de programas que fomenten una cultura organizacional donde se vivencie los principios y valores propios de la Entidad.

### 4.2. 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. NUESTROS RETOS PARA LA VIGENCIA 2018

1. Mitigar las Brechas detectadas en pro del mejoramiento del clima laboral
2. Hacer del plan de bienestar una herramienta que contribuya a los objetivos estratégicos de la Entidad.
3. Aportar en el mejoramiento de equipos de trabajo con compromiso ético
4. Aumentar la participación en el plan de Bienestar
5. Ser generadores de espacios de mejoramiento de la calidad de vida laboral

## 6. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios de las actividades de Bienestar Laboral y Estímulos e Incentivos son para todos los Servidores Públicos de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central y sus familias.

## 7. RESPONSABLE



Área de Gestión de Talento Humano - Bienestar Laboral, quien debe Coordinar y ejecutar las actividades y programas proyectas para el año 2018.

## 8. AREAS DE INTERVENCIÓN Y ACTIVIDADES PARA LA VIGENCIA 2018

El Programa de Bienestar Laboral para el año 2018, se construyó teniendo en cuenta las necesidades manifestadas por los servidores y las detectadas en la medición del clima laboral, con el fin de crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, para así propiciar un buen desempeño laboral, por lo cual se han determinado las siguientes actividades las cuales serán distribuidas según el componente para el cual se orienta.

### 8.1. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.

En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, con el fin de suplir los aspectos detectados en el diagnóstico de necesidades.

#### 8.1.1. 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).

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

ACTIVIDAD	OBJETIVO
<b>Feria financiera</b>	Invitar a diferentes entes financieros para que ofrezcan sus servicios a nuestros servidores
<b>Divulgación de Servicios</b>	Socializar los diferentes servicios que ofrecen las entidades aliadas a la ETITC
<b>Feria de Servicios</b>	Fomentar espacios para que los servidores conozcan sobre los beneficios de adquirir vivienda propia a través del Fondo Nacional de Ahorro FNA – Caja de Compensación Familiar –COMPENSAR, Seguros, Pólizas, Planes Complementarios, entre otros.

#### Estrategias:

- ❖ Comunicación permanente con las entidades prestadoras de servicios de salud, ARL y Caja de Compensación Familiar.
- ❖ Orientación sobre los servicios para los servidores, en el momento de su vinculación a la entidad.



Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre los servicios que se gestionan desde el área de Bienestar.

## 8.1.2. 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.

### 8.1.2.1 DEPORTIVOS

ACTIVIDAD	OBJETIVO
<b>Equipos deportivos</b>	Gestionar la conformación de los equipos deportivos de Fútbol, Baloncesto, voleibol, con el apoyo del equipo de trabajo de Bienestar Universitario
<b>Juegos de la Función Pública</b>	Propiciar espacios para el entrenamiento de los equipos con el apoyo de Bienestar Universitario, con el fin de obtener un nivel competitivo durante los juegos.
<b>Campeonatos internos</b>	Organizar campeonatos internos de baloncesto, bolos, voleibol y así generar espacios de integración
<b>Actividades de Ejercicio físico</b>	Fomentar el autocuidado a través de entrenamiento físico en el GYM de la ETITC.

### 8.1.2.2 RECREATIVOS

ACTIVIDAD	OBJETIVO
<b>Vacaciones Recreativas hijos de los funcionarios</b>	Realizar actividades lúdico recreativas que incluyan a los hijos menores entre los 6 a 12 años, de nuestros servidores públicos de la ETITC.
<b>Caminatas Ecológicas</b>	Promover el cuidado de los recursos naturales mediante visitas a las reservas forestales dentro y fuera de Bogotá a través del IDRDR
<b>Celebración de fin de año para hijos de los funcionarios</b>	Organizar Actividades lúdicas y recreativas de fin de año para los hijos menores entre los 6 a 12 años.
<b>Actividad de fin de año</b>	Premiar a los funcionarios de carrera Administrativa y al mejor equipo de trabajo.

### Estrategias

- ❖ Coordinar y ejecutar los programas deportivos y recreativos establecidos en el convenio con IDRDR y el DAFP y así mismo, con la caja de Compensación Familiar.
- ❖ Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familias.



# Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central

Establecimiento Público de Educación Superior



- ❖ Impulsar actividades extra laborales que promueven el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores: como caminatas, ciclopaseos, eventos culturales entre otros.
- ❖ Motivar y orientar a los servidores a participar en los diferentes equipos deportivos que ofrece la Entidad.

## 8.2 ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN SOCIALES Y CULTURALES

El área cultural como medio para el desarrollo humano y la integración social promueve el arte, la creatividad, la sensibilidad artística y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales, por lo tanto la Escuela busca la integración de los servidores y de su grupo familiar a través de estas actividades que buscan 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.

### 8.2.1 ACTIVIDADES SOCIALES

ACTIVIDAD	OBJETIVO
<b>Cumpleaños</b>	Celebrar el cumpleaños de todos los servidores a través de un detalle (cupcake y una tarjeta) Conceder el día de descanso en la fecha de cumpleaños del servidor (sí cumple un fin de semana es el día hábil antes o posterior al cumpleaños) aplica solamente para el área administrativa.
<b>Día de la secretaria</b>	Desarrollar actividad de integración entre las secretarías
<b>Día del Funcionario Público</b>	Realizar una actividad de reflexión.
<b>Día de la mujer</b>	Realizar una actividad entorno a la importancia de la mujer en la ETITC.
<b>Celebración de Amor y Amistad</b>	Realizar actividad enfocada afianzar la relaciones interpersonales en la entidad
<b>Actividad cierre de fin de año 2018</b>	Proporcionar espacios de esparcimiento, mejoramiento de las comunicaciones internas y el trabajo en equipo

### 8.2.1 ACTIVIDADES CULTURALES

ACTIVIDAD	OBJETIVO
<b>Grupos artísticos</b>	Generar espacios para el desarrollo de competencias artísticas



Motivar la conformación de un grupo de Danzas y Teatro, con el apoyo del equipo de Trabajo de Bienestar Laboral

## Estrategias

- ❖ Comunicar, atender y hacer partícipe de todas las actividades programadas a los servidores de la ETITC
- ❖ Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos y otras fechas especiales.
- ❖ Coordinar con las diferentes entidades la organización de los eventos para realizar actividades culturales.

### 8.3. 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”.

ACTIVIDAD	OBJETIVO
<b>Medición del Clima Laboral, Encuesta de la felicidad</b>	Mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención, Artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015
<b>Campañas de clima laboral</b>	Actividades enfoque de mejoramiento de la satisfacción de cliente interno
<b>Actividad de fortalecimiento de las comunicaciones internas</b>	Divulgación constante de los acontecimientos realizados a través del Plan de Bienestar

## Estrategias

- ❖ Sensibilizar, motivar e invitar a los funcionarios
- ❖ Jornadas pedagógicas para promover valores del Código de Ética.

### 8.3.1 PROGRAMA DE PRE-PENSIONADOS

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



# Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central

Establecimiento Público de Educación Superior



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.

ACTIVIDAD	OBJETIVO
<b>Apoyo y seguimiento a nuevo plan de vida</b>	Acompañar a nuestros pensionados durante todo su proceso de jubilación.
<b>Actividad de despedida para cada funcionario que se pensione a través de acto público.</b>	Tener un gesto de agradecimiento con aquellas personas que han dedicado parte de su vida a la entidad.

## 8.4 PROGRAMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

### 8.4.1 ESTIMULOS

El Programa de Bienestar Laboral y Estímulos está dirigido a los funcionarios de libre nombramiento y remoción, provisionales, de carrera administrativa y docentes bajo el marco legal de la ley 909 del año 2004, en el párrafo único del artículo 36 alude: “Que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar 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

ACTIVIDAD	OBJETIVO
<b>Estímulos e incentivos</b>	Reconocer a los servidores públicos, mediante estímulos no pecuniarios

#### 8.4.1 INCENTIVOS

El plan de incentivos tiene por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, proporcionando así una cultura de trabajo el cual deberá estar orientado a la excelencia, a la calidad y productividad:

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

##### 8.4.1.1 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:

1. El nivel de excelencia de los empleados establecido en el criterio de la calificación definitiva resultante en la evaluación del desempeño laboral.
2. La calidad y sus efectos en el mejoramiento y prestación del servicio, con base a la eficiencia con que se haya realizado su labor.
3. Del funcionamiento del área donde se encuentra, como equipo de trabajo, 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.

##### 8.4.1.2 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 trabajo 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.

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

#### **8.4.1.3 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.

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

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

- Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional que bien pueden ser de carácter institucional o de interés personal.
- Programas de turismo social (planes turísticos, pasajes, estadía y gastos de alimentación).
- Día compensatorio.
- Plan vacacional escogido.



## Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central

Establecimiento Público de Educación Superior



- Actividades socioculturales y recreativas.
- Cena para dos en un restaurante reconocido.
- Financiación de investigaciones o de estudios en el Exterior.

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

### 9. METAS E INDICADORES

Las metas propuestas en el Programa de Bienestar Laboral están dadas por los programas a desarrollar y por los funcionarios beneficiados en cada programa, en relación a los productos programados y ejecutados (Indicador Eficiencia).

INDICADORES DE GESTION	
Área	Bienestar Laboral y Capacitación
Proceso	Gestión del talento Humano
Objetivo del Proceso	Medir el cumplimiento de la actividades programadas
Formula	Número actividades ejecutadas /número actividades programadas.

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



## 10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIM BRE	OCTUBRE	NOVIEMB	DICIEMB E
<b>PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL</b>												
Aplicar encuesta sobre Diagnóstico de necesidades	■											
Elaboración del Programa de Bienestar Laboral y Estímulos 2018.		■	■	■								
<b>1. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES</b>												
<b>1.1 Programa de Seguridad Social Integral</b>												
Socializar las diferentes actividades que ofrece Bienestar Laboral y Bienestar Universitario a través de correo institucional.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
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					■							
<b>1.2 Programa de Recreación y Deportes</b>												
Actividad de Integración III Torneo de Bolos						■						
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 – Gimnasio, en unión con Bienestar Universitario	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
<b>1.3 Actividades de Integración Social y Cultural</b>												
Jornada de Planeación 2018 (Actividades Lúdico- Culturales )		■										
Convocar reuniones periódicas para el personal Administrativo	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Convivencia Docentes Bachillerato	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Cumpleaños servidores	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Día de la Mujer			■									
Día del Hombre			■									
Compartir (Frijolada)					■							
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									■			
Halloween Concurso									■	■		
Baby Shower		■	■								■	
Día Nacional del Servidor Público Decreto 2865 de 2013							■					
Convenio Casa Ensemble						■	■	■	■	■	■	■
Cierre fin de año											■	■
Fiesta fin de año hijos de los Servidores											■	■
Novena Navideña											■	■
<b>2. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>												
Campañas de prevención y promoción		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Acompañamiento Espiritual con apoyo de Bienestar Universitario	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
VII Semana de la Salud ocupacional y Bienestar Laboral										■	■	■



ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIM BRE	OCTUBRE	NOVIEMB	DICIEMB E
Encuesta Índice de la Felicidad.												
<b>2.1 Programa de Pre- pensiones</b>												
Preparación de prepensionados para el retiro del servicio- seminario- taller												
<b>2.2 Programa Estímulos e Incentivos</b>												
Ceremonia de reconocimiento: Plan de incentivos												
Ceremonia mejor equipo de Gestión												
Capacitación No formal (cursos, seminarios talleres)												

## 10. BIBLIOGRAFÍA.

- Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Superintendencia Nacional de Salud
- Guía de Bienestar Social Laboral del Departamento Administrativos de la Función Pública-DAFP

