



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



SC-CER733060



SI-CER733062



PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 2022

GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO BIENESTAR LABORAL



Versión 1

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



CONTENIDO

| | |
|--------------------------------------------------------------------|----|
| 1. PRESENTACIÓN..... | 3 |
| 2. MARCO NORMATIVO | 5 |
| 3. OBJETIVOS..... | 6 |
| 3.1. OBJETIVO GENERAL | 6 |
| 3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 6 |
| 4. ALCANCE | 6 |
| 5. RESPONSABLE | 7 |
| 6. AREAS DE INTERVENCIÓN..... | 7 |
| 7. EJES DEL PROGRAMA..... | 10 |
| 8. MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL..... | 16 |
| 9. EVIDENCIAS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS | 16 |
| 10. METAS E INDICADORES | 17 |
| 11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES BIENESTAR LABORAL 2022..... | 17 |

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



1. PRESENTACIÓN

La Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central adopta el Plan Estratégico del Talento Humano para el periodo 2022, 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 a 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.

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



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



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 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.



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



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 | IPR | 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 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 y el desarrollo integral de los Servidores, 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.

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



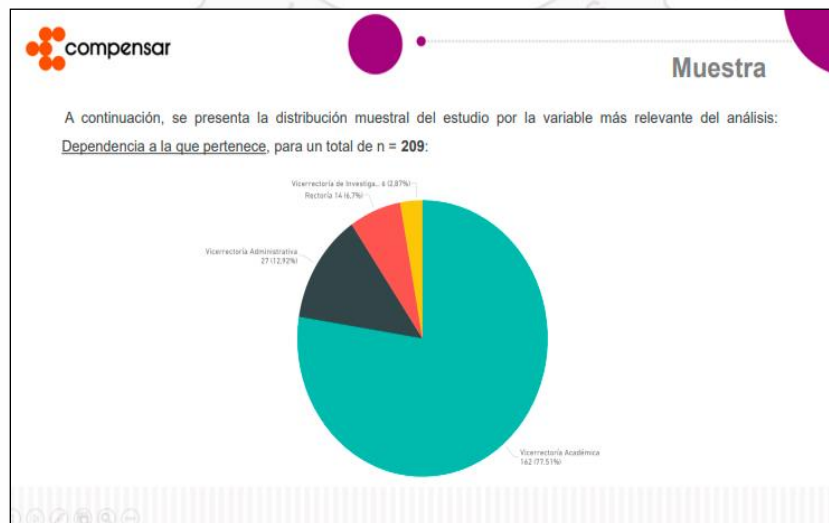
5. RESPONSABLE

- ❖ Grupo de Gestión del Talento Humano - Bienestar Laboral, quien deberá coordinar y ejecutar las actividades y programas proyectados para el año 2022.
- ❖ 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 2022, se construyó teniendo en cuenta las necesidades manifestadas por los servidores en la encuesta para evaluar las actividades realizadas en el año 2021, 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 Docentes PES de la ETITC.



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



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



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



De acuerdo al resultado de la encuesta realizada para evaluar las actividades programadas y ejecutadas en el 2021, en la gráfica presentada a continuación muestra el numero participación de los servidores de la ETITC por vinculación:

- Administrativo 22
- Docente Bachillerato 32
- Docente PES 20



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

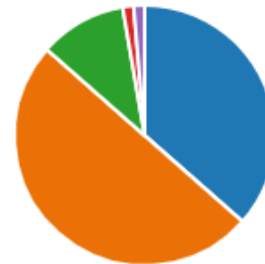


Evaluación realizada por los participantes que permiten crear estrategias para mejorar el ambiente laboral:

De 1 a 5 siendo: 5= Muy satisfactorio; 4= Satisfactorio; 3= Regular; 2= Insatisfactorio; 1= Completamente insatisfactorio

[Más detalles](#)

| | |
|-----|----|
| ● 5 | 27 |
| ● 4 | 37 |
| ● 3 | 8 |
| ● 2 | 1 |
| ● 1 | 1 |



En la pregunta de opiniones y sugerencias, manifestaron las siguientes:

- ❖ Continuar con estas actividades, para el Bienestar de los Servidores Públicos.
- ❖ Espero que esté año todas las actividades sean presenciales para una buena integración de todo el equipo de la ETITC gracias por todo saludos y bendiciones
- ❖ Agradezco cada una de las actividades que se desarrollaron las cuales permiten evidenciar que a pesar de las circunstancias se pueden organizar eventos en los cuales se logra la integración de la comunidad educativa. Ojalá en la presencialidad se continúen desarrollando todas las actividades de manera integrada.
- ❖ Más actividades y horarios flexibles para que incluso los profesores de noche puedan asistir.
- ❖ Realizar un mejor seguimiento de cada una de las actividades y q se involucre más a los profesores.
- ❖ Sugerencia: que las actividades permitan integrar las dependencias administrativas, IBTI y PES, dado que esto permitiría enriquecernos de buenas experiencias profesionales y mejorar el clima laboral.

Áreas de intervención

De acuerdo a las percepciones de los servidores en la medición del Clima, las dimensiones por mejorar son:

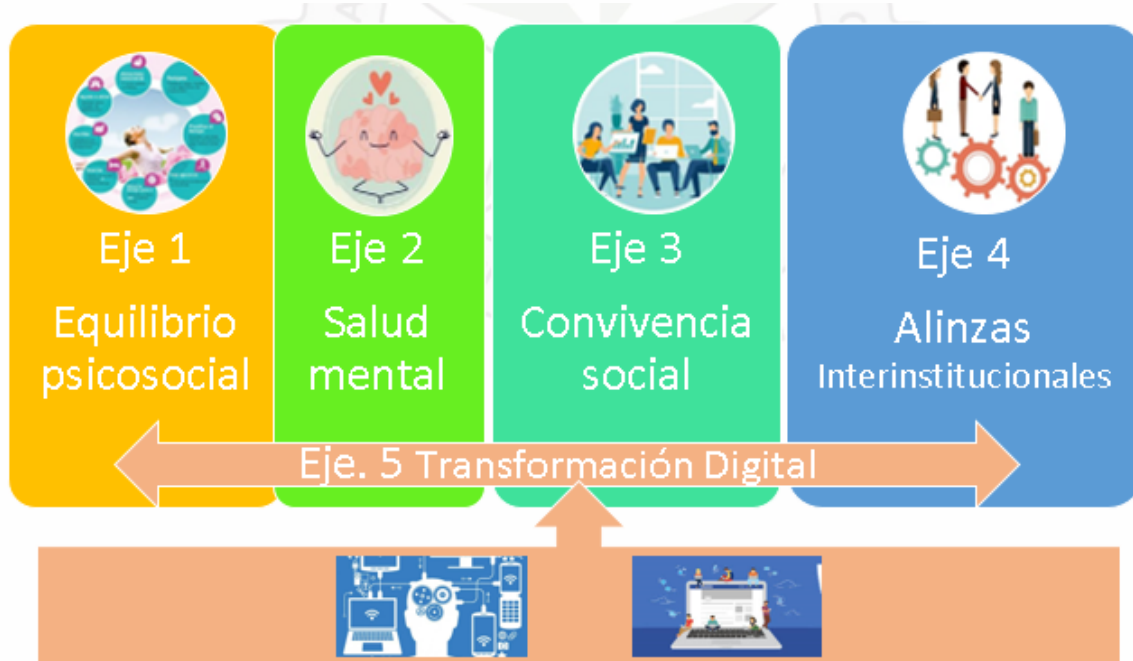
- ❖ Medio Ambiente Físico.
- ❖ Administración del Talento Humano.
- ❖ Liderazgo Transformacional.
- ❖ Integración
- ❖ Tiempo libre

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



7. EJES DEL PROGRAMA

El Programa de Bienestar 2021 está en marcado 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 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, extra laborales, 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.

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



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 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.
- ❖ Trabajo virtual en casa
- ❖ Concurso “Demuestra tu Talento”
- ❖ Bienestar espiritual – Actividades que se llevan a cabo con el Área de Bienestar Universitario de la ETITC.

b. Equilibrio entre la Vida Laboral y Familiar

- ❖ Horarios Flexibles
- ❖ 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
- ❖ Manejo de Tiempo Libre y equilibrio vida laboral
- ❖ 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 las mismas, teniendo en cuenta que se consideran como un miembro más de la familia.

c. Calidad de Vida Laboral

- ❖ Celebración día del servidor publico
- ❖ Reconocimiento a los servidores públicos según su profesión
- ❖ **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) y otros estímulos para quienes se encuentren con distinto tipo de vinculación. (provisionales, contratistas, etc.), también teniendo en cuenta los siguientes criterios: No tener procesos disciplinarios y haber obtenido el mayor número

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



de felicitaciones registradas en el SIAC (Sistemas de información de atención al ciudadano) en el presente año, reportadas por el área de Calidad.

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

❖ **Celebración día del Trabajo**

❖ **Desvinculación asistida- Pre pensionados:**

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

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 el buen desempeño:**

El plan de incentivos no pecuniarios estará conformado por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

Para otorgar los incentivos, se tendrá en cuenta el nivel de excelencia de los empleados establecido con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio, de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo y teniendo en cuenta el desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción mediante criterios de excelencia mostrando aportes significativos al servicio que presta a la Institución.

La selección de los candidatos a otorgar los incentivos no pecuniarios, al mejor funcionario se realizará a través del Área de Talento Humano, y los jefes Inmediatos mediante un procedimiento de análisis de la hoja de vida de cada funcionario y cumplir con los siguientes requisitos: **Artículo 2.2.10.12.** “Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

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

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



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

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.

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.
- ❖ 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, 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.

❖ **Celebración de cumpleaños:**

Día de Cumpleaños – día libre, el disfrute será el día correspondiente, o en caso que sea en fin de semana este se tomará: si es el sábado el día hábil antes o si es el domingo o festivo el día hábil después de la fecha del

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



cumpleaños, previa información al Jefe inmediato, los servidores que no lo disfrute en la respectiva fecha perderá el derecho, igualmente los que cumplan en fecha de vacaciones.

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

- ❖ Entorno laboral saludable
- ❖ **Promoción de beneficio uso de la bicicleta:**

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

funcionario que registre en la planilla de ingreso a la ETITC, 30 llegadas a laborar en bicicleta como medio de transporte, Talento Humano - Bienestar Laboral, teniendo en cuenta la planilla de registros, procederá a expedir el certificado de cumplimiento del requisito legal para el disfrute del incentivo el cual debe presentar al jefe inmediato.

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: En marzo de celebra el día de la mujer y del hombre, diversidad de género.
- ❖ Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder.

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



- ❖ Socializar e incentivar los valores Institucionales del Código de Integridad inculcando la diversidad e inclusión.

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.

a. Coordinación Interinstitucional

- ❖ Celebración de convenios interadministrativos.
- ❖ Programa Servimos: 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.
- ❖ Crear espacios de socialización de oferta de vivienda, con las entidades aliadas como: Compensar, Fondo Nacional de Ahorro, entidades Bancarias (Davivienda, Banco de Bogotá, Constructora Bolívar).
- ❖ Programar taller de finanzas personales.

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.

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



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.

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.
- ❖ Promover los valores del Código de Integridad a través de una herramienta virtual “Juega, divierte y aprende sobre el Código de Integridad”

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.

9. EVIDENCIAS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

Para seguimiento del Programa de Bienestar Laboral, se deben realizar informe de cada actividad con la siguiente información:

- ❖ Registro de asistencia: si la actividad es presencial se debe registrar en el formato establecido por calidad, en caso de ser virtual en formato digital (reporte del Excel).
- ❖ Evaluación de la actividad: se aplicará mínimo al 30% de los participantes.

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



- ❖ Registros fotográficos: Cuando las actividades sean presenciales y en caso de ser digitales pantallazos o grabaciones.

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 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 invitados /número de servidores que participan. |

Se cuenta con una metodología de medición de la percepción de los programas y permiten evidenciar cuál es la satisfacción del personal frente a los programas que se ofrecen.

11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES BIENESTAR LABORAL 2022

| ACTIVIDADES | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE | DECIEMBRE |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---------|-------|-------|------|-------|-------|--------|-----------|---------|-----------|-----------|
| PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL | | | | | | | | | | | | |
| Aplicar encuesta sobre Diagnóstico de necesidades – Resultado Medición de Clima Organizacional – Compensar | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración del Programa de Bienestar Laboral e Incentivos 2022 | | | | | | | | | | | | |
| EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL | | | | | | | | | | | | |
| a. Factores Psicosociales | | | | | | | | | | | | |
| - Actividades Lúdica, Recreo- Deportiva en el periodo de receso estudiantes en el mes junio/julio | | | | | | | | | | | | |
| - Caminatas virtuales o presenciales | | | | | | | | | | | | |

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



| ACTIVIDADES | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIM BRE | OCTUBRE | NOVIEMB E | DICIEMBR E |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------|---------|-------|-------|------|-------|-------|--------|---------------|---------|--------------|---------------|
| - Incentivar el uso de la Bicicleta | | | | | | | | | | | | |
| - Actividad de Integración deportiva (Torneo de Bolos o ping pong o ajedrez o parques). | | | | | | | | | | | | |
| - Participación juegos de integración de la Función Pública (Si lo realizan en el 2022) | | | | | | | | | | | | |
| - Pasadía ETITC - hijos de Funcionarios. | | | | | | | | | | | | |
| - Actividad Física (rumba, yoga, GYM) | | | | | | | | | | | | |
| - Actividad Física – Gimnasio / presencial o virtual | | | | | | | | | | | | |
| - Concurso Demuestra Tú Talento | | | | | | | | | | | | |
| - Trabajo remoto en casa | | | | | | | | | | | | |
| - Bienestar Espiritual | | | | | | | | | | | | |
| b. Equilibrio entre la Vida Laboral y Familiar | | | | | | | | | | | | |
| - Día de la familia | | | | | | | | | | | | |
| - Día del niño | | | | | | | | | | | | |
| - Día de la Mujer | | | | | | | | | | | | |
| - Día del Hombre (San José) | | | | | | | | | | | | |
| - Día de la Madre | | | | | | | | | | | | |
| - Día del Padre | | | | | | | | | | | | |
| - Día del Ingeniero | | | | | | | | | | | | |
| - Horarios flexibles | | | | | | | | | | | | |
| - Manejo de Tiempo Libre y equilibrio vida laboral | | | | | | | | | | | | |
| - Adecuación sala de lactancia | | | | | | | | | | | | |
| - Compensación de tiempo en Semana Santa | | | | | | | | | | | | |
| 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 | | | | | | | | | | | | |
| - Incentivar el uso de la bicicleta | | | | | | | | | | | | |
| EJE 2: SALUD MENTAL | | | | | | | | | | | | |
| a. Higiene Mental | | | | | | | | | | | | |



| ACTIVIDADES | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIM BRE | OCTUBRE | NOVIEMB E | DICIEMBR E |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---------|-------|-------|------|-------|-------|--------|---------------|---------|--------------|---------------|
| - 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 | | | | | | | | | | | | |
| - Capacitación como interactuar con personas de discapacidad visual (Inci) . | | | | | | | | | | | | |
| - Charla sobre acoso laboral, sexual y abuso de poder. | | | | | | | | | | | | |
| - Socializar e incentivar los valores Institucionales del Código de Integridad inculcando la diversidad e inclusión. | | | | | | | | | | | | |
| EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES | | | | | | | | | | | | |
| - Celebración de convenios interadministrativos | | | | | | | | | | | | |
| - Reconocimiento social de los mejores Servidores | | | | | | | | | | | | |
| - Socialización de servicios que ofrecen la entidades aliadas | | | | | | | | | | | | |
| - Feria de Servicios | | | | | | | | | | | | |
| EJE 5 TRANSVERSAL: TRANSFORMACIÓN DIGITAL | | | | | | | | | | | | |
| - Preparar a los servidores en el uso de las tecnologías. | | | | | | | | | | | | |
| - Implementar herramienta virtual “Juega, divierte y aprende sobre el Código de Integridad”. | | | | | | | | | | | | |
| - Inducción Escuela virtual ETITC | | | | | | | | | | | | |

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.
3. Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022 Icetex.

Alba Lucía Torres Russi
Profesional Esp. Bienestar Laboral.

Lucibeth Blanchar Maestre
Profesional Esp. Gestión de Talento Humano

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