



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



# »»»» PLAN DE BIENESTAR Laboral e Incentivos 2024

2° VERSIÓN



## TABLA DE CONTENIDO

### 1. PRESENTACIÓN

### 2. MARCO NORMATIVO

### 3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo general

3.2 Objetivos específicos

### 4. ALCANCE

### 5. RESPONSABLE

### 6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

### 7. EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES

7.1 Indicador

### 8. EJES DEL PROGRAMA

8.1 Eje 1. Equilibrio psicosocial

8.1.1 Factores psicosociales

8.1.2 Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

8.1.3 Calidad de vida laboral

## 8.2 Eje 2. Salud Mental

- 8.2.1 Higiene mental o psicológica
- 8.2.2 Prevención de riesgos a la salud

## 8.3 Diversidad e inclusión

- 8.3.1 Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad
- 8.3.2 Prevención, atención y medidas de protección

## 8.4 Eje 4. Transformación digital

- 8.4.1 Creación de cultura digital para el bienestar
- 8.4.2 Analítica de datos para el bienestar
- 8.4.3 Creación de ecosistemas digitales

## 8.5 Eje 5. Identidad y vocación por el servicio público

- 8.5.1 Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público

## 9. MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL

## 10. METAS E INDICACIONES

## 11. ACTIVIDADES 2024

- 11.1 Eje Equilibrio psicosocial
- 11.2 Eje Salud mental
- 11.3 Eje Diversidad e inclusión
- 11.4 Eje Transformación digital

11.5 Eje Identidad y vocación por el servicio público

## 12. INCENTIVOS Y ESTÍULOS

12.1 Apoyos educativos

12.1.1 Lineamientos personales administrativos

12.1.2 Lineamientos docentes IBTI

12.1.3 Lineamiento docentes PES

12.1.4 Comisión de estudios

12.2 Quinquenios

12.3 Estrategias

12.4 Día de la familia

12.5 Día compensado por cumpleaños

12.6 Tiempo remunerado por transporte en bicicleta

## PRESENTACIÓN

La Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central adopta el Plan Estratégico del Talento Humano para el periodo 2024, 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 2023-2026 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 vida de una manera integral, exaltando la labor del servidor, fomentando una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación 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.

Para cumplir con este cometido, se realizó un análisis de percepción de los asistentes a las actividades contempladas en el Programa de Bienestar Laboral e Incentivos 2023, así como los resultados de 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.

## MARCO NORMATIVO

El marco normativo que rige el bienestar en el sector público es el siguiente:

- Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36.
- Ley 1221 de 2008.
- Ley 1811 de 2016.
- Ley 1823 de 2017.
- Ley 1857 de 2017.
- Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998.
- Ley 2088 de 2021.
- Ley 2191 de 2022.
- Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 1083 de 2015, título 10, sistema de estímulos.

- Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5.



## 3.1 Objetivo general

Promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público

## 3.2 Objetivos específicos

- Realizar actividades de atención y prevención orientadas a promover la salud mental de las servidoras y los servidores públicos.
- Adelantar actividades orientadas a fortalecer la cultura organizacional y el sentido de pertenencia de las servidoras y los servidores públicos.
- Desarrollar actividades encaminadas a mantener el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de las servidoras y los servidores públicos.
- Implementar mecanismos e instrumentos de bienestar en el marco de la transformación digital.
- Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en las servidoras y los servidores públicos.
- Efectuar actividades relacionadas con el cuidado y la protección del medio ambiente.
- Incentivar el desarrollo de actividades encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos la identidad y vocación por el buen servicio público.



## 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.

## RESPONSABLE

- Grupo de Gestión del Talento Humano - Bienestar Laboral, quien deberá coordinar y ejecutar las actividades y programas proyectados para el año 2024.
- Los Servidores Públicos: Es deber de los servidores públicos de la ETITC, 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 estas.
- Contar con el apoyo y activa participación del equipo directivo.



## ÁREA DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Laboral e Incentivos, para el año 2024, se construyó teniendo en cuenta las necesidades manifestadas por los servidores en la encuesta para evaluar las actividades realizadas en el año 2023, opiniones y sugerencias, resultados de la Medición del Clima Organizacional realizada por la Caja de Compensación Compensar.

Para la medición del Clima Laboral se convocaron 282 servidores, la gráfica muestra la participación de 209 funcionarios de las áreas administrativas, docentes IBTI y PES de la ETITC

# EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES 2023

## 1. Día de la secretaria

Número de respuestas 20  
Comentarios generales  
Excelente actividad y espacio  
Agradecimiento por el homenaje

## 2. Caminatas

Número de respuestas promedio 17 (se realizaron 3 caminatas)  
Frente al cumplimiento de los objetivos de la actividad, se siente 87.5% satisfecho  
En qué grado valora el aporte de la actividad a su calidad de vida, 87.5% satisfecho  
Frente al acompañamiento por parte del guía se siente, 87.5% Satisfecho  
Frente al dominio por parte del guía se siente, 87.5%  
Frente al lugar visitado se siente. Satisfecho 79%  
Comentarios generales  
Continuar ofreciendo estos espacios, muy buena actividad, hacerlas más seguido.  
Importante que los docentes también apoyen la difusión de estas actividades, contemplar la posibilidad de realizarlas fuera de la ciudad.

### 3. Día del trabajo

Número de respuestas 96

¿Los objetivos de la actividad fueron? 96.5% satisfecho

¿La motivación que la actividad generó fue? 89.7% satisfecho

¿La actividad realizada fue de su interés? 84.6% Satisfecho

¿La convocatoria y difusión de la actividad fue? 84.6%

Comentarios generales

Excelente actividad, organización, espacio divertido, el lugar muy bonito, las actividades bien organizadas, felicitaciones.

Por mejorar la difusión de la actividad

### 4. Día del servidor público

Número de respuestas 39

¿Los objetivos de la actividad fueron? 92.2% satisfecho

¿La motivación que la actividad generó fue? 84.4% satisfecho

¿La actividad realizada fue de su interés? 86.5% Satisfecho

¿La convocatoria y difusión de la actividad fue? 83.3%

Comentarios generales

Excelente actividad, buen espacio de reflexión, bonita experiencia, que se repita, excelente servicio, todo perfecto, agradecida por la invitación.

### 5. I jornada de integración. Torneo interno de bolos

Número de respuestas 172

Comentarios generales

Excelente actividad, espacio interesante de integración y recreación, gracias por la invitación y al equipo organizador, felicitación por la iniciativa, estos espacios permiten mejorar el clima laboral, por favor mantenerlos.

Habilitar el servicio de zona húmeda.

### 6. II jornada de integración. Torneo interno de bolos

Número de respuestas 196

Comentarios generales

Excelente actividad, agradecimiento por el espacio, que continúen realizando estos eventos, buen espacio para el sano esparcimiento, muy chévere todo, excelente oportunidad, felicitaciones por el evento.

No me enteré a tiempo, realizar estas actividades fuera de la ciudad, que el inicio no coincida con hora pico, habilitar el espacio grande para tenis de mesa.

### 7. Celebración día del amor y la amistad

Número de respuestas 66

Comentarios generales

Gracias por la oportunidad para compartir, se genera un excelente clima laboral, delicioso compartir, muy divertidas las actividades, este tipo de espacio fortalecen el clima laboral y el sentido de pertenencia, aunque todos no participamos del juego del amigo secreto agradecemos el habernos invitado al compartir fraterno, todo muy rico

Realizar más actividades como esta.

### 8. Taller prepensionados

Número de respuestas 12

Comentarios generales

Propender por abrir espacios como este que permitan integrarnos y conocernos, seguir con la misma energía de siempre, excelente actividad, gracias por la invitación, gracias, continuar realizando más actividades que permitan el encuentro consigo mismo, excelente temática y manejo del tallerista, lenguaje apropiado, la dinámica utilizada motivadora.

Ampliar el tiempo del taller, replicarlo con el resto de las personas.

### 9. viernes de bienESTAR

Número de respuestas 46

Comentarios generales

Excelente iniciativa, un buen espacio de relajación, muy buena actividad, felicitaciones, excelente atención, muy buen evento, gracias por estos espacios que brindan bienestar.

Importante replicarla para todo el personal de la ETITC, realizar estas actividades más seguido, contar con más camillas para los masajes,

### 10. Jornadas de reintroducción

Número de respuestas, promedio 102 por encuentro (4 en total)

Comentarios generales

Excelente espacio para compartir con los compañeros, fundamental el poder estar enterados de las novedades de la ETITC, positivo el reconocimiento y premiación que se realiza, mantener este encuentro para así estar mejor informados de lo que pasa en la institución, positivo que permite conocer al personal nuevo,

Propender por la participación de todos, en especial si es día de teletrabajo para las personas que están desde su casa, enviar por correo las memorias de las presentaciones, enviar la invitación con mayor antelación

## 7.1 Indicador

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 con las actividades proyectadas y ejecutadas (Indicador Eficiencia). De acuerdo con lo anteriormente mencionado el cumplimiento para la vigencia 2023 fue del 97.82%, siendo significativa la asistencia a las diferentes convocatorias por parte del personal administrativo y docente, en especial de los docentes PES.

Dentro de las actividades mejor valoradas se encuentran; los espacios de reintucción y las jornadas de integración (torneo de bolos)

## EJES DEL PROGRAMA

### PROGRAMA BIENESTAR LABORAL EJES

1

#### EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Se refiere a las acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública. Para lo cual, incentivar una cultura organizacional en este sentido.

2

#### SALUD MENTAL

Comprende las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo.

3

#### DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

4

#### TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, entre otras.

5

#### IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

Hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral

Elaboración propia a partir del programa nacional de bienestar 2023-2026

### 8.1 Eje 1: Equilibrio psicosocial

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

#### 8.1.1 Factores psicosociales

Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación

de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.

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

### 8.1.2 Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos

- Teletrabajo
- Horarios flexibles
- Salas amigas de la familia lactante
- Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte, se otorga de acuerdo con lo estipulado en la Resolución 392 del 22 de febrero de 2017, la cual contempla conceder medio día libre.
- Día del Niño
- 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.

### 8.1.3 Calidad de vida laboral

Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

- Celebración día del servidor público (27 de junio)
- Reconocimiento de acuerdo con su profesión (Día del Administrador, del Abogado, del Psicólogo, entre otras)
- Acompañamiento y reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores públicos cuando se presente algún cambio, por ejemplo, traslado de dependencia, en proceso de retiro de la entidad, o cuando se den procesos de reforma organizacional (programa de desvinculación asistida); programa de incentivos

## 8.2 Eje 2: Salud mental

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este 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, entre otros aspectos.

### 8.2.1 Higiene mental o psicológica

Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.

- Identificación de conductas suicidas y adopción de herramientas de ayuda y manejo de situaciones difíciles, tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas.
- Violencia física y sexual,
- Síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión;
- Adopción de programas de mindfulness o atención plena con el propósito de contribuir a reducir el estrés, mejorar el bienestar, mejorar la atención, entre otros aspectos
- Entender la importancia del autocuidado, de tener una alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso y la adopción de mecanismos para lograrlo; promover estrategias para trabajar bajo presión con el fin de orientar a las servidoras y los servidores públicos a cómo resolver problemas en esta situación.

### 8.2.2 Prevención de nuevos riesgos a la salud

Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida.

- Adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo
- Actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión
- Caminatas ecológicas en articulación con el área de gestión ambiental y bienestar universitario.

## 8.3 Eje 3: Diversidad e inclusión

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

### 8.3.1 Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad

Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.

- Talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad y sensibilizar a las servidoras y los servidores públicos sobre la importancia de estas temáticas
- Adelantar acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para las servidoras y los servidores públicos pertenecientes a grupos
- racializados y étnicos (Rom; raizal; palenquero; negro; afrocolombiano; indígena, entre otros), así como otros grupos poblaciones tales como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y población LGBTIQ+.

### 8.3.2 Prevención, atención y medidas de protección

Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

- Talleres o charlas relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación
- Desarrollar actividades orientadas a la prevención, atención y protección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación

## 8.4 Eje 4: Transformación digital

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

### 8.4 1 Creación de cultura digital para el bienestar

Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios.

- Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud (para bajar de peso, hacer ejercicio, entre otras), el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, adaptación al cambio y el servicio al ciudadano; trabajar de manera articulada las áreas de talento humano y las áreas de TIC de la entidad.

### 8.4.2 Analítica de datos para el bienestar

Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.

- Preparar a las servidoras y los servidores públicos para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica de datos (big data) y la protección de la información (habeas data) para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor; en materia de bienestar.

### 8.4.3 Creación de ecosistemas digitales

Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios.

- Implementación de procesos y procedimientos que faciliten el desempeño de labores, por ejemplo, la implementación de herramientas de manejo de tiempos de las actividades, mensajería instantánea, flujos de trabajo y manejo de nubes de información, entre otras herramientas disponibles en la entidad.

## 1.5 Eje 5: Identidad y vocación por el servicio público

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

## 8.5.1 Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público

Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

- Diseñar e implementar una estrategia de comunicación encaminada a desarrollar el sentido de pertenencia

Adelantar campañas con el propósito de promover en las servidoras y los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad



# 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.



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 con las actividades proyectadas y ejecutadas (Indicador Eficiencia).

INDICADORES DE GESTIÓN	
<b>Área</b>	Bienestar Laboral
<b>Proceso</b>	Gestión del Talento Humano
<b>Objetivo del proceso</b>	Medir el cumplimiento de las actividades programadas
<b>Fórmula</b>	Número de actividades ejecutadas / número de actividades programadas.
<b>Objetivo del proceso</b>	Medir la participación de los servidores en las actividades programadas
<b>Fórmula</b>	Número de servidores invitados / número de servidores que participan.

## ACTIVIDADES 2024

### 11.1 Eje Equilibrio psicosocial

- Compensación Tiempo para la Familia
- Día de la Familia
- Socialización del Código de Integridad ETITC
- Medición del clima laboral
- Reconocimientos
- Manifestaciones de solidaridad y condolencia
- Preparación pre-pensionados
- Demuestra tu talento
- Dotación personal Administrativo
- Participación Juegos Función Pública
- Promoción uso de la Bicicleta
- Caminatas ecológicas
- Conmemoración del día de la mujer
- Celebración día del género
- Celebración día de la secretaria
- Celebración día del trabajo
- Celebración día del maestro
- Celebración día del Servidor Público
- Celebración Amor y Amistad
- Celebración día de la Enseñanza Técnica
- Celebración Halloween
- Celebración de cumpleaños
- Celebración baby shower
- Actividad fin de año
- Novenas navideñas

### 11.2 Eje Salud mental

- Estrategias de promoción y prevención en salud mental
- Talleres sobre manejo de la ansiedad y de la depresión
- Talleres experienciales sobre manejo del estrés laboral y el burnout
- Talleres sobre técnicas de relajación
- Campañas sobre hábitos y estilos de vida saludable
- Acompañamiento psicoeducativo

### 11.3 Eje Diversidad e inclusión

- Talleres de sensibilización sobre inclusión, equidad y diversidad
- Campañas y charlas relacionadas con la detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación
- Campañas, talleres orientados a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación

### 11.4 Eje Transformación digital

- Capacitación sobre uso de tecnologías enfocadas al autocuidado
- Capacitación sobre el uso de herramientas enfocadas a la optimización de la información
- Capacitación creación de ecosistemas digitales

### 11.5 Eje Identidad y vocación por el servicio público

- Campañas y talleres dirigidos a la interiorización y práctica de los valores del Código de Integridad
- Campañas pedagógicas, espacios para la reflexión en torno a la vocación de servicio, la identidad como servidores y servidoras públicas.
- Café con propósito

## INCENTIVOS Y ESTÍMULOS

### 12.1 Apoyos educativos

#### 12.1.1 Lineamientos personales Administrativo

De acuerdo con el ARTÍCULO 2.2.10.5 del Decreto 1083 de 2015 de la Función Pública, 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 administrativa.

Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

#### 12.1.2 Lineamientos docentes IBTI

Se otorgará conforme a lo dispuesto por el Consejo Directivo de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, mediante acuerdo 001 de abril de 2009 “por el cual se aclara la normatividad que rige a los docentes del Instituto de Bachillerato Técnico Industrial de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central”, enuncia “ Los docentes de planta del Instituto de Bachillerato Técnico Industrial de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, vinculados antes del 19 de junio de 2002, se registrarán por las disposiciones del decreto 2277 de 1979” y el 1278 de 2002 según sea el caso.

### 12.1.3 Lineamiento docentes PES

Se concederá conforme a lo estipulado en el Estatuto Docente Acuerdo 09 de julio 23 2015, Capítulo VIII “De la Distinciones y estímulos Académicos” ARTICULO 67°. – Clases de Estímulos.

### 12.1.4 Comisión De Estudios

El otorgamiento de la comisión de estudios estará sujeta a las condiciones y requisitos contemplados en el Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 o la norma que lo modifique o sustituya, por lo que el servidor que elija este incentivo deberá tenerlas en consideración previamente.

ARTÍCULO 55. Del Decreto 1278 de 2002. Comisión de estudios. Las entidades podrán regular las comisiones de estudio para los docentes y directivos docentes estatales, como un estímulo o incentivo, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 48 y 49 de este decreto. Artículo 48. Estímulos a la especialización, a la investigación y a la innovación. También podrán concederse estímulos a los docentes vinculados, especialmente a los normalistas, que deseen cursar estudios universitarios de profesionalización o especialización en dichas áreas, a través de comisiones de estudio o pasantías.

## 12.2 Quinquenios

La Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central a través de la estrategia de quinquenios, exalta la labor de los servidores por su tiempo de servicio en la entidad. A través la implementación de este tipo de estímulos, la ETITC aporta al óptimo desempeño individual y colectivo, así como a los aspectos relacionados con el crecimiento y el bienestar de su talento humano. En este sentido, y para la vigencia 2024, en desarrollo del eje estratégico ‘Bienestar, incentivos y reconocimiento’ se continuará reconociendo la labor de todos los servidores.

Se concederá a los Mejores Servidores Públicos por nivel jerárquico; Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, también por prestar Buen Servicio al Ciudadano y al Mejor Equipo de Gestión. Estos incentivos se enmarcan en la normatividad vigente como el Decreto Ley 1567 de 1998

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).

## 12.3 Estrategias

Elección del mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción, y del mejor empleado por cada nivel jerárquico, según la calificación obtenida en la evaluación del desempeño y/o Acuerdos de Gestión de los gerentes públicos.

Los incentivos serán entregados en ceremonia oficial.

## 12.4 Día de la Familia

En el marco de la Ley 1857 del 26 de julio de 2017, "Por la cual se concede un día de la jornada laboral con el objeto de fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad". La ETITC otorga 1 día al semestre con el fin de proveer a las familias y a sus integrantes, herramientas para potenciar sus recursos afectivos, económicos, culturales, de solidaridad y criterios de autoridad democrática, de manera que los programas de atención a la familia y a sus miembros prioricen su unidad y la activación de recursos para que funcione como el instrumento protector por excelencia de sus integrantes.

## 12.5 Día compensado por cumpleaños

De acuerdo con el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 de la Función Pública, eje número 01 "Equilibrio Psicosocial"; el cual hace referencia al equilibrio entre la vida personal, laboral - familiar y la calidad de vida laboral, se determinó para la ETITC que, para el caso del personal administrativo disfrutará del día compensado en su cumpleaños.

## 12.6 Tiempo remunerado por transporte en bicicleta

La ETITC, en cumplimiento de la Ley 1811 del 21 de octubre de 2016, a través de la cual se incentiva el uso de la bicicleta como medio de transporte, que en su artículo 5 establece los incentivos para los servidores públicos que usen la bicicleta, a saber: recibir medio día laboral libre remunerado por cada 30 días que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta y pueden recibir hasta 8 medios días remunerados al año.

Este incentivo le ha permitido a la ETITC adherirse a las políticas del cuidado del medio ambiente y de la misma manera, fortalecer los factores de protección asociados a la actividad física.

## Referencias bibliográficas:

1. Guía de Estímulos para los servidores públicos, Departamento Administrativo de la Función Pública.  
[www.funcionpublica.gov.co](http://www.funcionpublica.gov.co)
2. Programa nacional de bienestar 2023-2026 Departamento Administrativo de la Función Pública

Proyectó. Yenny Milena García Bonilla Prof. Selección Vinculación Bienestar Laboral y Capacitación.

Lucibeth Blanchar Maestre, Profesional Esp. Gestión de Talento Humano.

Realizó. Adriana Pilar Leal Alfonso. Auxiliar administrativo capacitación.