



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



»»»» PLAN DE BIENESTAR Laboral e Incentivos 2025

1° 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**
 - 8.3.3 Creación de cultura digital para el bienestar
 - 8.3.4 Analítica de datos para el bienestar
 - 8.3.5 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 2025

11.5 Eje Equilibrio psicosocial

11.6 Eje Salud mental

11.7 Eje Diversidad e inclusión

11.8 Eje Transformación digital

11.9 Eje Identidad y vocación por el servicio publico

12 INCENTIVOS Y ESTÍMULOS

12.5 Apoyos educativos

12.5.1 Lineamientos personales administrativos

12.5.2 Lineamientos docentes IBTI

12.5.3 Lineamiento docentes PES

12.5.4 Comisión de estudios

12.6 Quinquenios

12.7 Estrategias

12.8 Día de la familia

12.9 Día compensado por cumpleaños

12.10 Tiempo remunerado por transporte en bicicleta

13 BITÁCORA DE VIAJE PARA LA FELICIDAD

13.5 Rutas de Creación de Valor

13.5.1 Rutas

13.5.2 Estrategias 2025

13.5.3 Plan de Acción Ruta de la Felicidad

13.5.4 ESTRATEGIA ETITC: Bitácora de viaje para la Felicidad

13.5.5 Plan de ruta

PRESENTACIÓN

La Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central adopta el Plan Estratégico del Talento Humano para el periodo 2025, donde se articula con el Plan de Desarrollo Institucional 2025-2032 “ *Innovamos para transformar vidas, construir paz y conectar con un futuro sostenible*”, cuyo objetivo estratégico es; consolidar una cultura institucional de autocuidado, cuidado del otro, cuidado del ambiente, garantizando espacios seguros, inclusivos y sostenibles para la construcción de un bienestar integral, personal y colectivo. (Objetivo estratégico número 6 “El cuidado por el Bienestar y la Vida”).

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.

El bienestar 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 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.

PLAN DE BIENESTAR Laboral e Incentivos 2025

Con el fin de alcanzar este cometido, se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos; análisis de percepción de los asistentes a las actividades establecidas dentro del Programa de Bienestar Laboral e Incentivos, los resultados de la medición de Clima Organizacional 2024 y el diagnóstico de necesidades para la presente vigencia, cuyo propósito es identificar las expectativas e intereses de Bienestar de los Servidores Públicos y su núcleo familiar.



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.

4. ALCANCE

El alcance del presente Programa se extiende a todos los Servidores Públicos de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central y sus familias, entendiendo por familia el cónyuge o compañero (a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él, tal como lo establece el Decreto 1227 de 2005 Artículo 70.

5. RESPONSABLE

- Grupo de Gestión del Talento Humano - Bienestar Laboral, quien deberá coordinar y ejecutar las actividades y programas proyectados para el año 2025.
- 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.
- Equipo directivo.

6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

Las intervenciones dentro de este plan se estructuran en los siguientes pilares fundamentales:

1. **Salud y Bienestar Integral:** Se promoverán programas y actividades dirigidos a la prevención de riesgos laborales, así como acciones de bienestar emocional, físico y psicológico. Estos programas incluirán atención y seguimiento en temas de salud mental, jornadas de ejercicio físico, entre otros, buscando el equilibrio entre la vida personal y profesional.
2. **Capacitación y Desarrollo Profesional:** A través de estrategias de formación continua, se incentivará el crecimiento profesional y personal de los servidores públicos. Se priorizarán programas de capacitación que permitan el desarrollo de competencias técnicas, liderazgo, trabajo en equipo y habilidades blandas, fomentando una cultura organizacional basada en la mejora continua.
3. **Reconocimiento e Incentivos:** Se establecerán mecanismos de reconocimiento a los servidores públicos que se destaquen por su desempeño, actitud, compromiso y contribución al logro de los objetivos institucionales. Los incentivos estarán orientados tanto a la motivación intrínseca como extrínseca, a través de reconocimientos, actividades recreativas y sociales que fortalezcan el vínculo con la institución.
4. **Equidad y Justicia Laboral:** Se promoverá la igualdad de oportunidades para todos los servidores públicos, garantizando el respeto por sus derechos laborales y condiciones de trabajo dignas. Se impulsarán acciones para asegurar la equidad de género, la inclusión y la no discriminación, creando un entorno de trabajo justo y libre de acoso laboral.

5. **Conciliación de la Vida Familiar y Laboral:** Se fomentarán políticas y prácticas que permitan a los servidores públicos equilibrar sus responsabilidades laborales con sus responsabilidades familiares, mediante, teletrabajo, licencias, entre otros, con el fin de mejorar la calidad de vida y satisfacción en el entorno laboral.
6. **Ambiente Organizacional Saludable:** Se impulsarán medidas para mejorar el clima laboral, promoviendo la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la resolución pacífica de conflictos. Asimismo, se fomentará un ambiente inclusivo y respetuoso, que favorezca la creatividad, la innovación y el bienestar emocional.



7. Indicador

Las metas propuestas en el Programa de Bienestar Laboral e Incentivos 2025 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 2024 fue del 100%, siendo significativa la asistencia a las diferentes convocatorias por parte del personal administrativo y docente, en especial, el incremento de participación por parte de los docentes PES.



8. EJES DEL PROGRAMA



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. 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, en alianza con la Caja de Compensación u otras entidades.
- Actividades que se llevan a cabo en articulación 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.

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)
- 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, la 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

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

Compuesto por 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

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.

8.5 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

9. 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.

Para la vigencia 2024 se realizó la medición del CIO, con una participación distribuida de la siguiente manera;

MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL	
Población Objetivo	277
Población encuestada	238
Cobertura	85,92%
Método de Recolección	Virtual
Fecha de Aplicación	Junio - Julio 2024
Tiempo de Aplicación Promedio	21 Minutos
Margen de Error (IC 95%)	2,23 de 100
Número de ítems	86
Confiabilidad	0,984 Alfa de Cronbach
Validez de constructo	67,14%

Ficha Técnica

Participación por planta

Dependencia de trabajo	Servidores	Servidores que han participado	Porcentaje de Avance
1. RECTORÍA	15	15	100,00
2. VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	27	26	96,30
3. VICERRECTORÍA ACADÉMICA	46	42	91,30
4. VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA	6	6	100,00
5. DOCENTES BACHILLERATO	88	76	86,36
6. DOCENTES PES	95	73	76,84
TOTAL	277	238	85,92

Fuente; Informe medición CIO 2024, elaborado por Compensar

Los resultados del estudio de Clima Organizacional aplicado en el mes de junio - Julio 2024, indican que la percepción de Clima al interior de La Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central corresponde a la categoría Clima general propicio donde se pueden perfeccionar varias categorías como reto organizacional, con una puntuación obtenida de 86,40.

A nivel organizacional se lograron identificar los mejores indicadores de Clima que representan las principales ventajas y elementos a destacar dentro de La Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, así como los indicadores cuya percepción a nivel general dentro de La Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central fueron percibidos de manera no tan favorable.

En Niveles de Evaluación se evidencia mejor percepción en Clima Personal, indicando que los servidores consideran mejor su propia gestión, desde lo que pueden aportar para el mejoramiento del clima. 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. Finalmente, se identificó que una oportunidad de mejora notable se relaciona con la percepción del Clima Laboral frente a la entidad en general, es decir, el Microclima.



Fuente; Informe medición CIO 2024, elaborado por Compensar

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 con las actividades proyectadas y ejecutadas (Indicador Eficiencia).

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

ACTIVIDADES 2025

11.1 Eje Equilibrio psicosocial

- Compensación Tiempo para la Familia
- Día de la Familia
- Socialización del Código de Integridad ETITC
- Reconocimientos
- Manifestaciones de solidaridad y condolencia
- Preparación pre-pensionados
- Dotación personal Administrativo
- Participación en actividades deportivas
- Promoción uso de la Bicicleta
- Caminatas ecológicas
- Conmemoración del día de la mujer
- Celebración día de la secretaria
- Celebración día del trabajo
- Celebración día del maestro
- Celebración día del Servidor Público
- Celebración Amor y Amistad
- 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
- 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

11.4 Eje Transformación digital

- Capacitación sobre uso de tecnologías enfocadas al autocuidado
- 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.

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.

BITÁCORA DE VIAJE PARA LA FELICIDAD

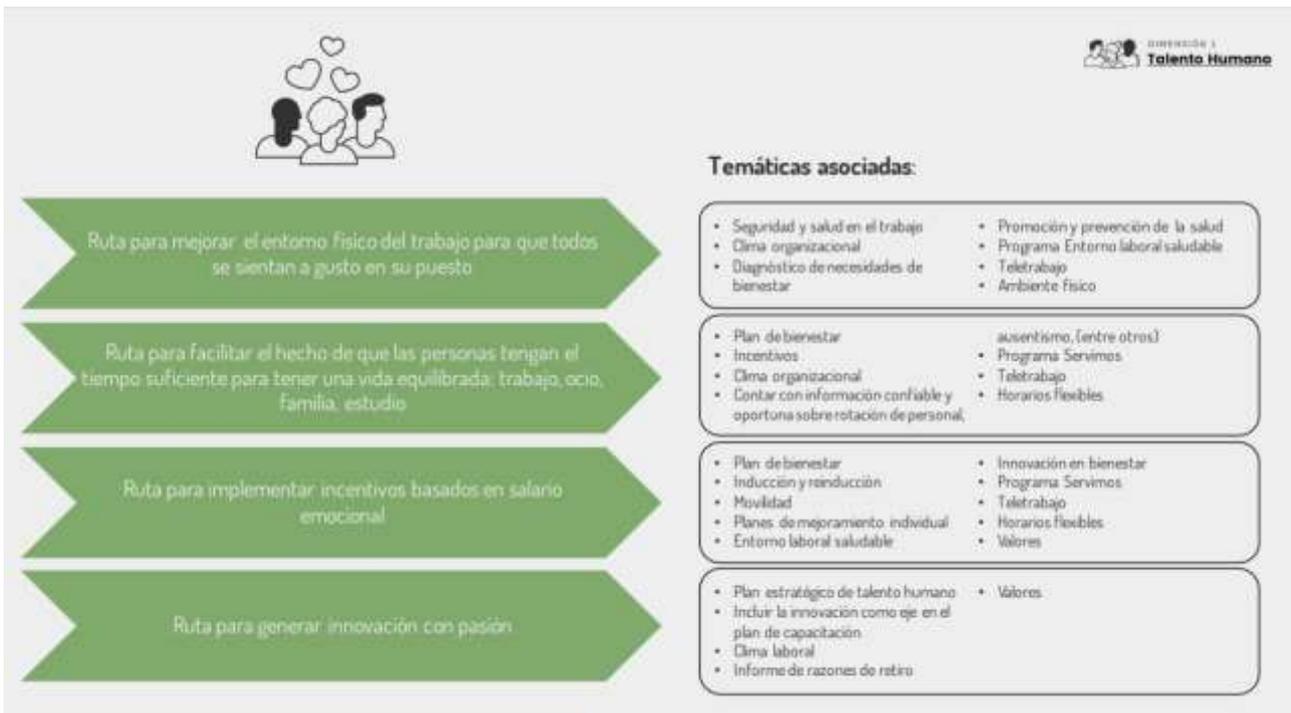
13.1 Rutas de Creación de Valor

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el trabajador se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los empleados.

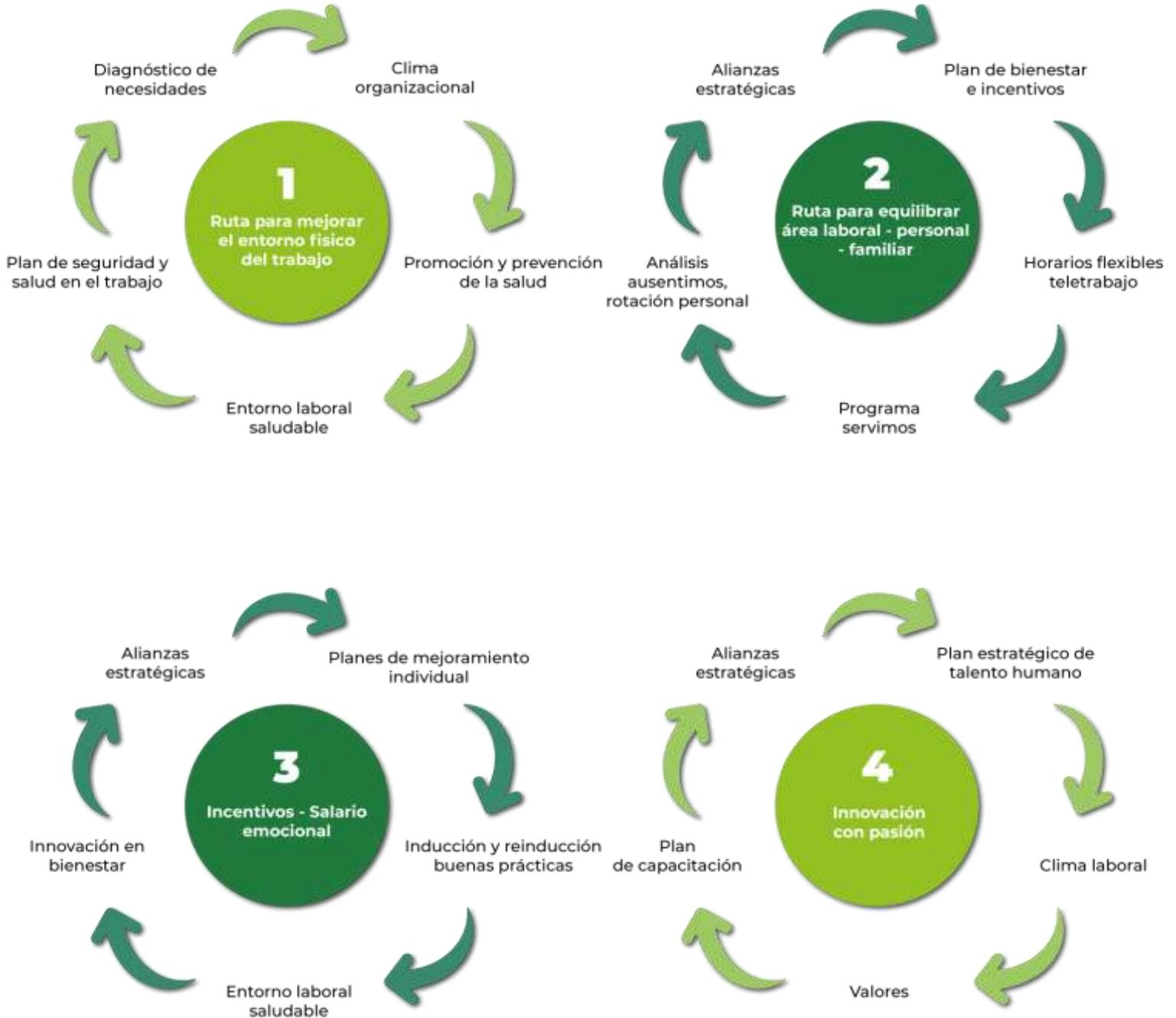
Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual



13.1.1 Rutas



13.1.2 Estrategias 2025



13.1.3 Plan de Acción Ruta de la Felicidad

1. OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDAD
Implementar acciones encaminadas al fortalecimiento de un entorno físico laboral en donde prime la salud, seguridad y el bienestar de los funcionarios de la ETITC.	Jornadas de promoción y prevención de la salud.
	Mantenimiento de espacios adecuados para la toma de alimentos y descanso.
	Toma y seguimiento de exámenes médicos.
	Aplicación, intervención y seguimiento Bateria de Riesgo Psicosocial.
	Entrega de elementos de protección personal.

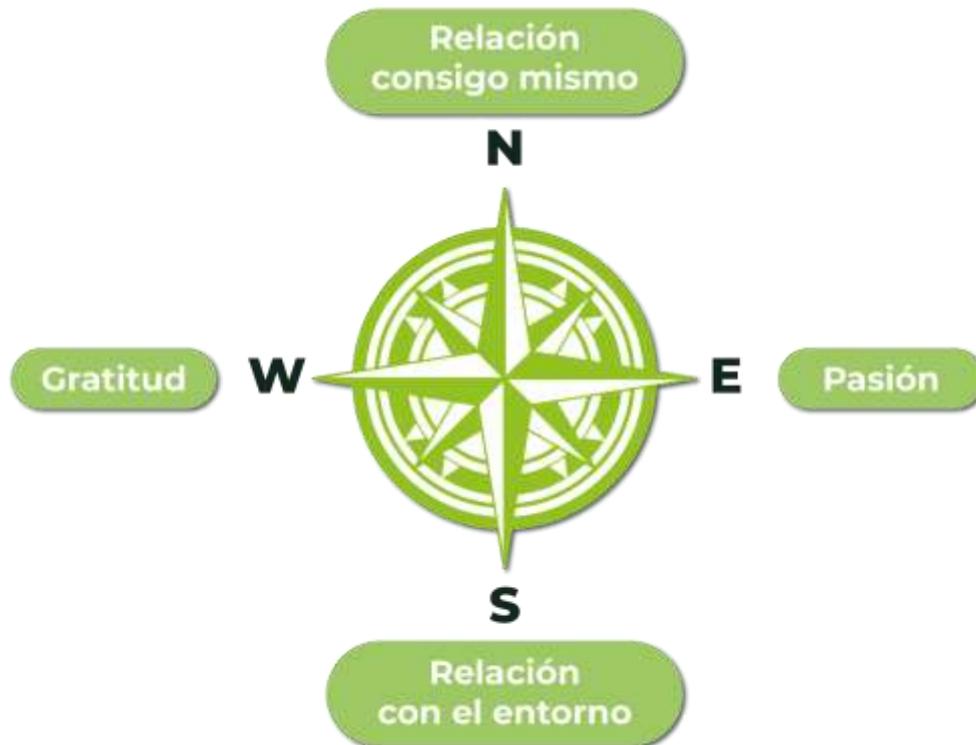
2. OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDAD
Implementar acciones concretas con el de armonizar las áreas familiar, personal, desarrollo académico y laboral de los funcionarios de la ETITC.	Teletrabajo.
	Día de Trabajo remoto sincrónico.
	Desvinculación asistida
	Compensación tiempo para la familia.
	Jornada de Integración.
	Jornada emocionARTE.

3. OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDAD
Implementar acciones que fortalezcan el salario emocional como estrategia de estímulo y reconocimiento a la labor desarrollada por los funcionarios de la ETITC.	Reconocimiento a las buenas prácticas.
	Reinducción.
	Plan de Incentivos.
	Compensación tiempo para la familia.
	Día remunerado por cumpleaños.

4. OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDAD
Espacios para el fortalecimiento de la capacidad creadora, inventiva e innovación de los funcionarios de la ETITC.	Día de la enseñanza Técnica.
	Día del investigador
	Concursos de creatividad (Halloween, amor y amistad, navidad).

13.1.4 ESTRATEGIA ETITC: Bitácora de viaje para la Felicidad

Para la implementación en la institución se tomará como símbolo la “Rosa de los Vientos”



Significado de la simbología

Norte: Símbolo de dirección, establece rumbo, guía.

Acciones para fortalecer el ser interior, la relación consigo mismo. Asociado con el objetivo 2.

Sur: Directamente relacionado con el norte, una vez se identifica su dirección, otorga sensación de ubicación de saber hacia dónde ir.

Acciones para fortalecer la relación con el entorno, con lo otro y los otros. Asociado con el objetivo 3.

Este: Asociado a la salida del sol, un nuevo amanecer, llevo de posibilidades, simboliza tibieza, calor, acogida, pasión.

Acciones relacionadas con la esencia creadora, innovadora, posibilitadora del Ser Humano, la conexión más importante con el espíritu de genialidad. Vinculado al objetivo 4.

Oeste: “Por donde se oculta el sol”, “el sol de los venados”, paisaje que inspira descanso, tranquilidad, la entrada a la noche, conecta a la persona con la posibilidad de agradecer por lo logrado, por lo conseguido cada día. Vinculado al objetivo 3

13.1.5 Plan de Ruta

RUTA	TIEMPO	ELEMENTOS	GUÍA
Encuentro con líderes	Semestral	Socialización compromiso	Planes; Bienestar laboral e incentivos, seguridad y salud en el trabajo y PIC.
Narración	Semestral	Mensajes guía de los 4 horizontes	
Escucha	Permanente	Kairós (estrategias para la sana convivencia)	

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

Realizó. Yenny Milena García Bonilla. Bienestar Laboral

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 2023-2026 Departamento Administrativo de la Función Pública