



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



# »»»» PLAN DE BIENESTAR Laboral e Incentivos 2026

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. **EJES DEL PROGRAMA**
  - 7.1 **Eje 1. Equilibrio psicosocial**
    - 7.1.1 Factores psicosociales
    - 7.1.2 Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral
    - 7.1.3 Calidad de vida laboral
  - 7.2 **Eje 2. Salud Mental**
    - 7.2.1 Higiene mental o psicológica
    - 7.2.2 Prevención de riesgos a la salud
  - 7.3 **Eje 3. Diversidad e inclusión**
    - 7.3.1 Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad
    - 7.3.2 Prevención, atención y medidas de protección
  - 7.4 **Eje 4. Transformación digital**
  - 7.5 **Eje 5. Identidad y vocación por el servicio público**
    - 7.5.1 Creación de cultura digital para el bienestar
    - 7.5.2 Analítica de datos para el bienestar
    - 7.5.3 Creación de ecosistemas digitales
8. **METAS E INDICADORES**
9. **ACTIVIDADES 2026**
  - 9.1 Eje Equilibrio psicosocial

# PLAN DE BIENESTAR Laboral e Incentivos 2026

- 9.2 Eje Salud mental
- 9.3 Eje Diversidad e inclusión
- 9.4 Eje Transformación digital
- 9.5 Eje Identidad y vocación por el servicio publico
- 10. INCENTIVOS Y ESTÍMULOS**
  - 10.1 Apoyos educativos
    - 10.1.1 Lineamientos personales administrativos
    - 10.1.2 Lineamientos docentes IBTI
    - 10.1.3 Lineamiento docentes PES
    - 10.1.4 Comisión de estudios
  - 10.2 Quinquenios
  - 10.3 Estrategias
  - 10.4 Día de la familia
  - 10.5 Día compensado por cumpleaños
  - 10.6 Tiempo remunerado por transporte en bicicleta
- 11. BITÁCORA DE VIAJE PARA LA FELICIDAD**
  - 11.1 Rutas de Creación de Valor
    - 11.1.1 Rutas
    - 11.1.2 Estrategias 2026
    - 11.1.3 Plan de Acción Ruta de la Felicidad
    - 11.1.4 ESTRATEGIA ETITC: Bitácora de viaje para la Felicidad



# 1. 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 objetivo de 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.

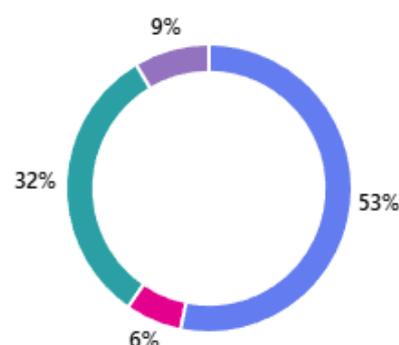
# PLAN DE BIENESTAR Laboral e Incentivos 2026

Para 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 de la vigencia 2025 y el diagnóstico de necesidades para el 2026. Frente a este último se estableció como propósito identificar las expectativas e intereses de Bienestar de los Servidores Públicos y su núcleo familiar, para lo cual se aplicó una encuesta cuyos resultados más relevantes se describen a continuación;

## 1. Porcentaje de participación según el tipo de vinculación

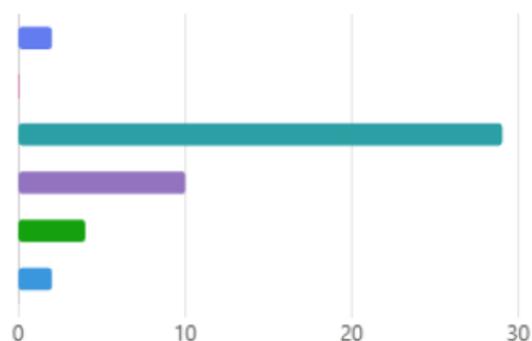
Respondieron la encuesta un total de **53** personas, distribuidas de la siguiente manera;

● Administrativo	25
● Docente IBTI	3
● Docente PES	15
● Contratista	4



## 2. Nivel jerárquico del empleo

● Directivo	2
● Asesor	0
● Profesional	29
● Técnico	10
● Asistencial	4
● N/A	2



## 3. Califique cada uno de los siguientes Ejes del PBL de acuerdo con el nivel de impacto que considere para la construcción de un bienestar integral, personal y colectivo en la ETITC

● Impacto Alto   ● Impacto Medio   ● Impacto Bajo

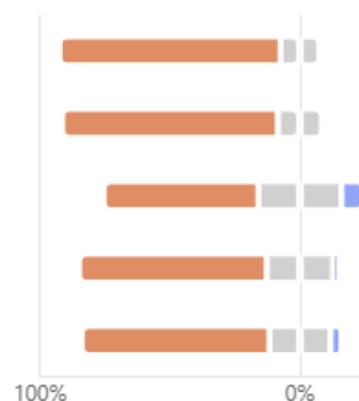
**Eje 1-Equilibrio psicosocial:** Busca apoyar a los servidores públicos frente a los cambios laborales y emocionales. Impulsa...

**Eje 2-Salud mental:** Se enfoca en los cambios que han llegado con la transformación digital y el trabajo en entornos virtuales....

**Eje 3-Diversidad e inclusión:** Incluye acciones para garantizar diversidad, inclusión y equidad dentro de las entidades públicas....

**Eje 4-Transformación digital:** Agrupa acciones para apoyar la salud mental y el bienestar de los servidores públicos mediante ...

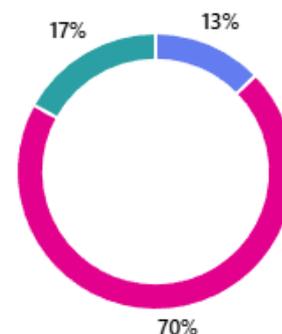
**Eje 5-Identidad y vocación por el servicio público:** Promueve que las y los servidores públicos sientan pertenencia y...



# PLAN DE BIENESTAR Laboral e Incentivos 2026

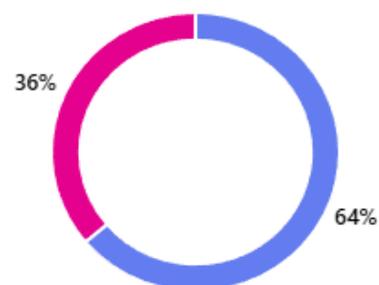
4. Indique cuál de los siguientes componentes considera de mayor relevancia para su Bienestar - **Eje 1- Equilibrio psicosocial**

● Factores psicosociales (no afectación de la salud física, psíquica y social)	6
● Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	33
● Calidad de vida laboral	8



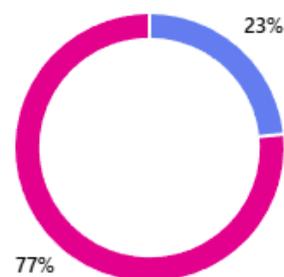
5. Indique cuál de los siguientes componentes considera de mayor relevancia para su Bienestar - **Eje 2- Salud mental**

● Higiene mental o psicológica	30
● Prevención de nuevos riesgos a la salud	17



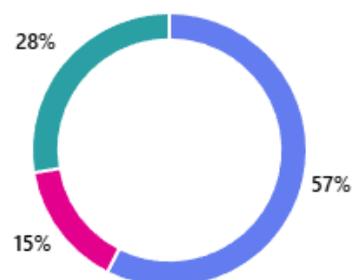
6. Indique cuál de los siguientes componentes considera de mayor relevancia para su Bienestar - **Eje 3- Diversidad e inclusión**

● Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad	11
● Prevención, atención y medidas de protección (acoso laboral, cualquier tipo de violencia y/o...)	36



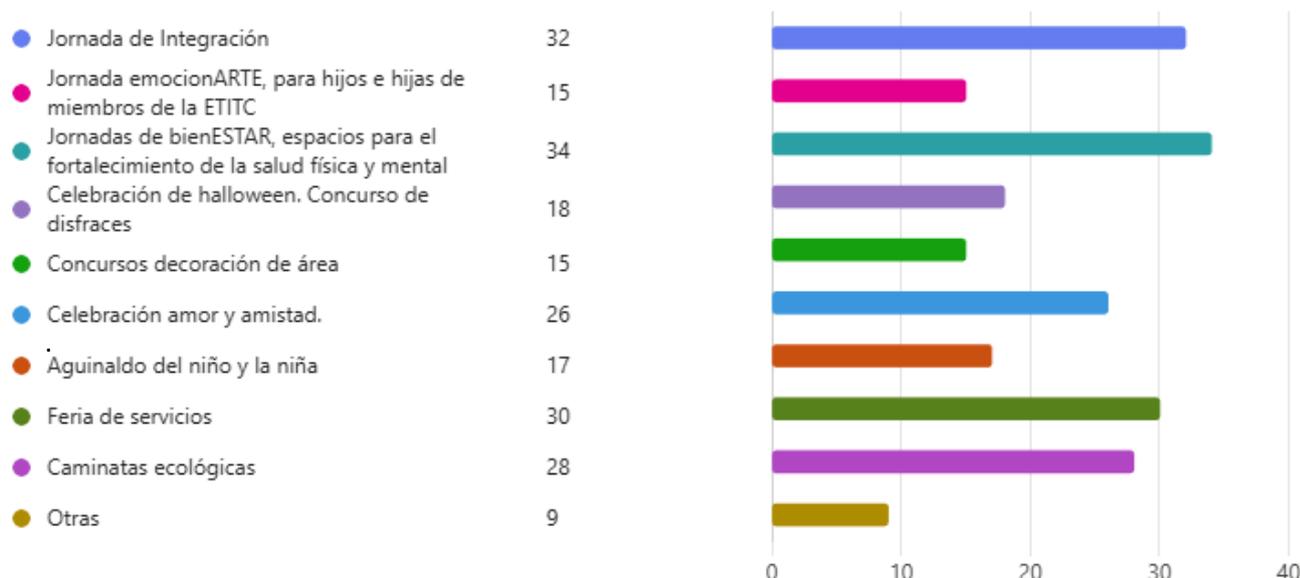
7. Indique cuál de los siguientes componentes considera de mayor relevancia para su Bienestar - **Eje 4- Transformación digital**

● Creación de cultura digital para el bienestar	27
● Análisis de datos para el bienestar	7
● Creación de ecosistemas digitales	13



# PLAN DE BIENESTAR Laboral e Incentivos 2026

8. Por favor seleccione las actividades que le gustaría siguiéramos programando en la presente vigencia, **puede escoger varias opciones**



9. Por favor escriba qué tipo de actividades le gustaría que se incluyeran en el Plan de Bienestar Laboral para el 2026

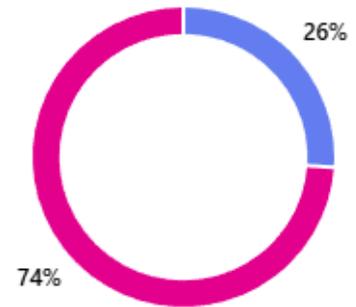
Dentro de las actividades que generan mayor interés entre las personas que respondieron la encuesta se destacan: la ampliación de espacios para la recreación y el deporte; el fortalecimiento de las pausas activas, promoviéndolas mayor frecuencia; el desarrollo de actividades culturales y artísticas; la implementación de estrategias de seguimiento al bienestar de los colaboradores de la ETITC; el fomento de actividades de integración al interior de las áreas; la oferta de cursos básicos de cocina y manualidades; el establecimiento de convenios con otras entidades que permitan ampliar las opciones de acceso a entrenamiento, cultura, gimnasios, restaurantes, entre otros; y la ampliación de espacios orientados al aprendizaje de técnicas de meditación, yoga y otras alternativas que contribuyan al fortalecimiento de la salud mental.

Finalmente, se realizó la evaluación del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2025, teniendo en cuenta que, a finales de 2025 y con motivo del Concurso de Méritos, se presentó un cambio en el personal administrativo, la primera pregunta se realizó con el fin que sólo el personal antiguo fuera quien respondiera el cuestionario. Por lo anteriormente mencionado la evaluación fue respondido por 34 funcionarios que corresponden al 74%.

# PLAN DE BIENESTAR Laboral e Incentivos 2026

10. ¿Su vinculación a la ETITC fue después del mes de noviembre 2025?

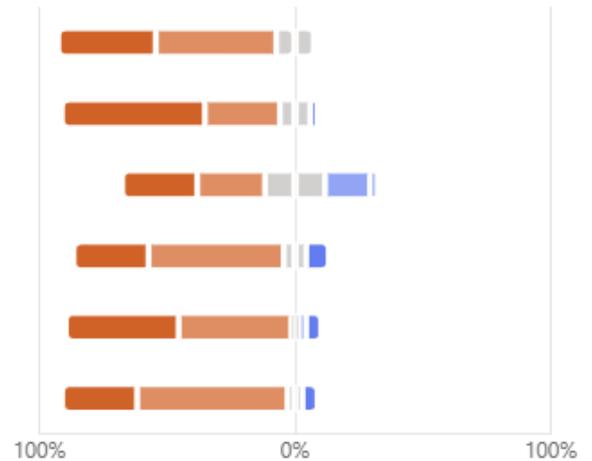
- Sí 12
- No 34



11. De acuerdo con las siguientes afirmaciones frente al Programa de Bienestar Laboral, indique su nivel de satisfacción.

- 5. Muy satisfactorio
- 4. Satisfactorio
- 3. Regular
- 2. Insatisfactorio
- 1. N/A

- Las actividades del Programa fueron pertinentes y útiles para su bienestar personal y laboral
- El personal encargado de las actividades brindó acompañamiento adecuado y respetuoso
- La programación, horarios y condiciones logísticas facilitaron su participación en las actividades
- Los recursos utilizados (materiales, espacios, herramientas) fueron adecuados para el desarrollo de las actividades
- Las actividades contribuyeron positivamente a su bienestar emocional, físico o social
- El Programa aporta de manera general a un mejor ambiente laboral



## 2. 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 el bienestar integral de las servidoras y los servidores públicos de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central mediante la implementación de estrategias y acciones articuladas que favorezcan el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, fortalezcan la motivación, el reconocimiento al desempeño, la identidad institucional y la vocación por el buen servicio público, en concordancia con los lineamientos de la Función Pública y el Plan Institucional de Bienestar.

## 3.2 Objetivos específicos por ejes

### Eje 1. Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

- Promover actividades y estrategias que faciliten la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, en coherencia con las políticas de bienestar y talento humano.
- Fomentar prácticas institucionales que contribuyan a la gestión adecuada del tiempo, la prevención del agotamiento laboral y el fortalecimiento de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.

### Eje 2. Salud Mental

- Desarrollar acciones de promoción, prevención y atención orientadas al fortalecimiento de la salud mental, física y emocional de las servidoras y los servidores públicos.
- Implementar estrategias que contribuyan a la creación y mantenimiento de entornos laborales saludables, seguros y respetuosos, favoreciendo el bienestar psicosocial.
- Fortalecer la cultura organizacional y el sentido de pertenencia mediante actividades que promuevan la participación, el trabajo colaborativo y el compromiso institucional.

# PLAN DE BIENESTAR Laboral e Incentivos 2026

## Eje 3. Transformación cultural y digital

- Incorporar mecanismos e instrumentos de bienestar laboral apoyados en la transformación digital, que faciliten el acceso, la difusión y la participación de las servidoras y los servidores públicos en las acciones del plan.
- Promover una cultura organizacional orientada a la innovación, la mejora continua y la apropiación de herramientas digitales en los procesos de bienestar.

## Eje 4. Diversidad, inclusión y sostenibilidad

- Ejecutar actividades orientadas a promover la diversidad, la inclusión, la equidad y el respeto por las diferencias en el entorno laboral.
- Desarrollar acciones relacionadas con el cuidado, la protección y la sostenibilidad del medio ambiente, fortaleciendo la responsabilidad social y ambiental institucional.

## Eje 5. Identidad y vocación por el Servicio público

- Implementar acciones de reconocimiento e incentivos que valoren el desempeño, el compromiso y las buenas prácticas de las servidoras y los servidores públicos.
- Incentivar el fortalecimiento de la identidad institucional y la vocación por el buen servicio público, en concordancia con los principios de la función pública.

## 4. ALCANCE

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2026 de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central tiene como alcance la planeación, implementación, seguimiento y evaluación del conjunto de estrategias, programas y actividades orientadas a promover el bienestar integral de las servidoras y los servidores públicos de la institución, en coherencia con los lineamientos del Plan Nacional de Bienestar Laboral y Estímulos de la Función Pública y el Plan Institucional de Bienestar.

El plan está dirigido a todas las servidoras y los servidores públicos de la ETITC, independientemente de su tipo de vinculación, cargo, nivel jerárquico o dependencia, y contempla acciones enmarcadas en los ejes de calidad de vida laboral; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral; incentivos y reconocimiento; transformación cultural y digital; y diversidad, inclusión y sostenibilidad.

El alcance del plan incluye la articulación con los procesos de Talento Humano, los sistemas de gestión institucional y los planes transversales, así como la coordinación con otras dependencias y entidades aliadas, cuando sea pertinente, con el fin de optimizar recursos y ampliar el impacto de las acciones de bienestar.

Asimismo, el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2026 contempla la definición de indicadores, metas, medios de verificación y responsables, que permitirán realizar un seguimiento permanente y una evaluación periódica de su ejecución, garantizando la mejora continua, la toma de decisiones informadas y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

## 5. RESPONSABLE

- **Rectoría**

Brindar el direccionamiento estratégico y el respaldo institucional para la implementación del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, en concordancia con las políticas institucionales.

- **Vicerrectoría Administrativa y Financiera**

Garantizar la articulación del plan con la planeación institucional y la disponibilidad de recursos necesarios para su ejecución.

- **Grupo de Gestión de Talento Humano**

Liderar la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, de acuerdo con los lineamientos del Plan Nacional de Bienestar Laboral de Función Pública y la normativa

- **Líderes de proceso y jefes de dependencia**

Facilitar la participación de las servidoras y los servidores públicos en las actividades del plan y promover la apropiación de las acciones de bienestar en sus equipos de trabajo.

- **Servidoras y servidores públicos de la ETITC**

Participar activamente en las actividades programadas y aportar al cumplimiento de los objetivos del plan.

## 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

# PLAN DE BIENESTAR Laboral e Incentivos 2026

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. EJES DEL PROGRAMA



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

## 7.1 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.

### 7.1.1 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.

### 7.1.2 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.

### 7.1.3 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

## 7.2 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.

### 7.2.1 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.

### 7.2.2 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.

## 7.3 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.

### 7.3.1 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+.

### 7.3.2 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

## 7.4 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.

### 7.4 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.

### 7.4.2 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.

### 7.4.3 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.

## 7.5 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.

## 7.5.1 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

## 8. METAS E INDICADORES

### 8. Indicadores

#### Eje 1. Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

Objetivo específico	Indicador	Meta 2026	Medio de verificación
Promover la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral	Número de actividades orientadas al equilibrio vida-trabajo	Realizar mínimo 15 actividades	Cronogramas, actas, registros de participación
Fomentar prácticas para la prevención del agotamiento laboral	Nivel de satisfacción de los participantes	Obtener una satisfacción igual o superior al 70 %	Encuestas de percepción y evaluación

#### Eje 2. Salud mental

Objetivo específico	Indicador	Meta 2026	Medio de verificación
Fortalecer la salud mental, física y emocional de las servidoras y los servidores públicos	Número de actividades de promoción y prevención en salud mental y bienestar	Ejecutar mínimo 4 actividades en la vigencia	Informes de ejecución, listados de asistencia, registros fotográficos

# PLAN DE BIENESTAR Laboral e Incentivos 2026

Objetivo específico	Indicador	Meta 2026	Medio de verificación
Fortalecer la cultura organizacional y el sentido de pertenencia	Porcentaje de participación del personal en actividades de bienestar	Alcanzar al menos el 60 % de participación	Reportes de inscripción y asistencia, encuestas de satisfacción

## Eje 3. Transformación cultural y digital

Objetivo específico	Indicador	Meta 2026	Medio de verificación
Incorporar herramientas digitales en el plan de bienestar	Número de estrategias o actividades apoyadas en medios digitales	Implementar mínimo 2 estrategias digitales	Registros en plataformas, evidencias digitales
Promover la apropiación de herramientas digitales	Porcentaje de actividades divulgadas por medios digitales	100 % de las actividades divulgadas	Correos institucionales, intranet, redes internas

## Eje 4. Diversidad, inclusión y sostenibilidad

Objetivo específico	Indicador	Meta 2026	Medio de verificación
Promover la diversidad, la inclusión y la equidad	Número de actividades con enfoque inclusivo	Realizar mínimo 2 actividades	Informes, material pedagógico, registros de asistencia
Fomentar la cultura ambiental y la sostenibilidad	Número de actividades ambientales ejecutadas	Ejecutar mínimo 2 actividades	Actas, campañas internas, registros fotográficos

## Eje 5. Identidad y vocación por el Servicio Público

Objetivo específico	Indicador	Meta 2026	Medio de verificación
Fortalecer la identidad institucional y la vocación por el servicio público en	Número de actividades orientadas al fortalecimiento de la	Ejecutar mínimo 2 actividades durante la vigencia	Informes de ejecución, cronogramas, listados

# PLAN DE BIENESTAR Laboral e Incentivos 2026

Objetivo específico	Indicador	Meta 2026	Medio de verificación
las servidoras y los servidores públicos	identidad institucional y los valores del servicio público		de asistencia, registros fotográficos
Reconocer el compromiso, el desempeño y las buenas prácticas de las servidoras y los servidores públicos	Número de actividades de reconocimiento e incentivos realizadas	Realizar al menos 2 actividades de reconocimiento	Actas, resoluciones, listados de servidores reconocidos

## 9. ACTIVIDADES 2026

### 9.1 Eje Equilibrio psicosocial

- Estrategias de conciliación del tiempo laboral y familiar, fortaleciendo los vínculos afectivos.
- Celebración del Día de la Familia como espacio de integración y reconocimiento.
- Socialización del Código de Integridad ETITC, promoviendo una cultura ética y participativa.
- Reconocimiento a servidoras y servidores públicos por su compromiso y desempeño institucional.
- Manifestaciones institucionales de solidaridad y acompañamiento en situaciones especiales.
- Programa de preparación para la etapa de pre-pensión, orientado al bienestar y la proyección de vida.
- Dotación del personal administrativo, garantizando condiciones dignas de trabajo.
- Fomento de la actividad física y el deporte como práctica de autocuidado.
- Promoción del uso de la bicicleta como hábito saludable y sostenible.
- Desarrollo de caminatas ecológicas para el bienestar físico y la conciencia ambiental.
- Conmemoración de fechas significativas que fortalecen el clima organizacional:
  - Medición del Clima Laboral.
  - Día de la Mujer
  - Día de la Secretaria
  - Día del Trabajo
  - Día del Maestro
  - Jornada de integración recreo deportiva
  - Día del Servidor Público
  - Amor y Amistad
  - Halloween
  - Cumpleaños institucionales
  - Baby Shower
  - Actividad de cierre de año
  - Novenas navideñas

## 9.2 Eje Salud mental

- Implementación de estrategias de promoción y prevención en salud mental.
- Desarrollo de talleres para el manejo de la ansiedad y la depresión, orientados al autocuidado emocional.
- Campañas de hábitos y estilos de vida saludable, promoviendo el bienestar integral.
- Acompañamiento psicoeducativo, brindando orientación y apoyo oportuno.

## 9.3 Eje Diversidad e inclusión

- Talleres de sensibilización sobre inclusión, equidad y respeto por la diversidad.
- Campañas y espacios pedagógicos para la prevención, detección y atención de:
  - Acoso laboral
  - Acoso sexual
  - Violencias físicas y psicológicas
  - Violencias basadas en género
  - Cualquier forma de discriminación

## 9.4 Eje Transformación digital

- Capacitaciones en el uso de tecnologías orientadas al autocuidado y el bienestar laboral.
- Formación para la creación y fortalecimiento de ecosistemas digitales, optimizando procesos y comunicación.

## 9.5 Eje Identidad y vocación por el servicio público

- Campañas y talleres para la interiorización y práctica de los valores del Código de Integridad.
- Espacios pedagógicos y de reflexión sobre la vocación de servicio, la identidad institucional y el compromiso con lo público.

## 10. INCENTIVOS Y ESTÍMULOS

### 10.1 Apoyos educativos

#### 10.1.1 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.

#### 10.1.2 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.

#### 10.1.3 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.

#### 10.1.4 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.

## 10.2 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).

## 10.3 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.

## 10.4 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".

# PLAN DE BIENESTAR Laboral e Incentivos 2026

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.

## 10.5 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.

## 10.6 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.



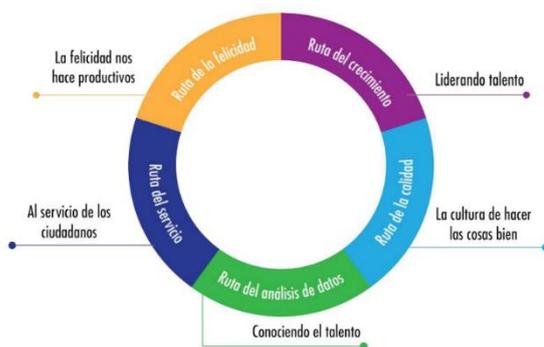
## 11.1 Rutas de Creación de Valor

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

### Rutas de Creación de Valor

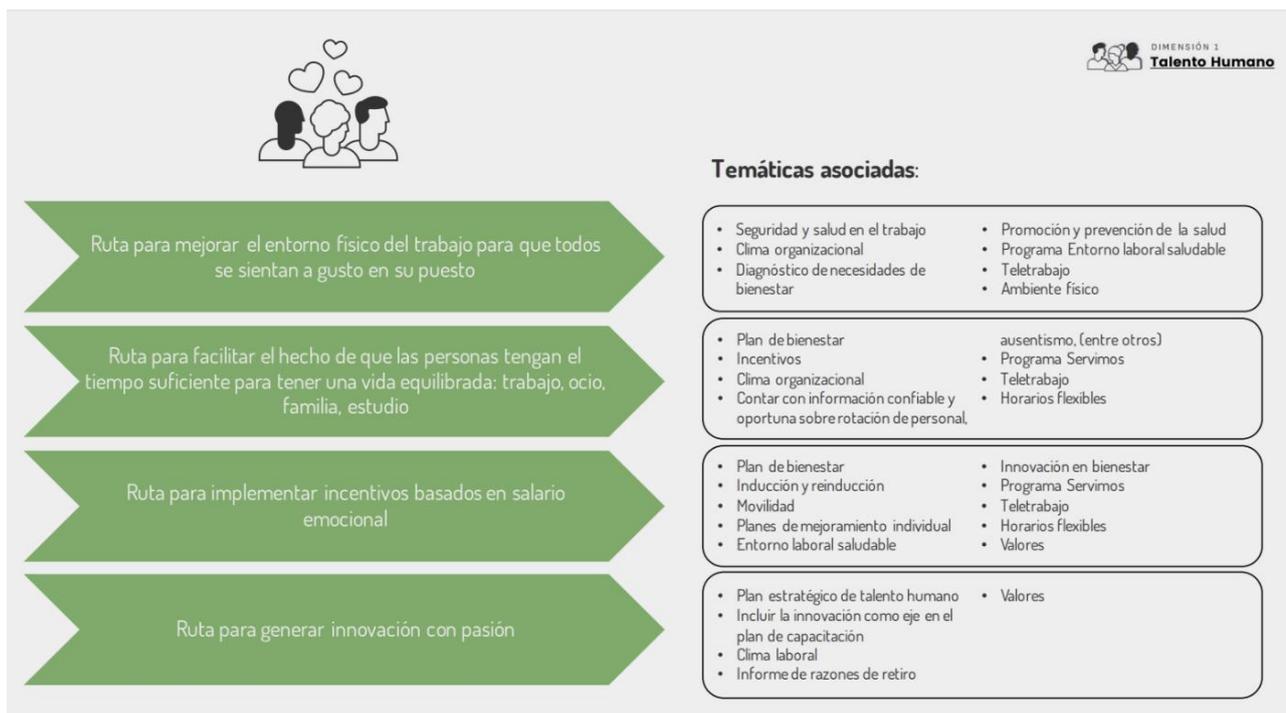
La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Se puede plantear que una entidad que implemente acciones efectivas en todas estas Rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano.



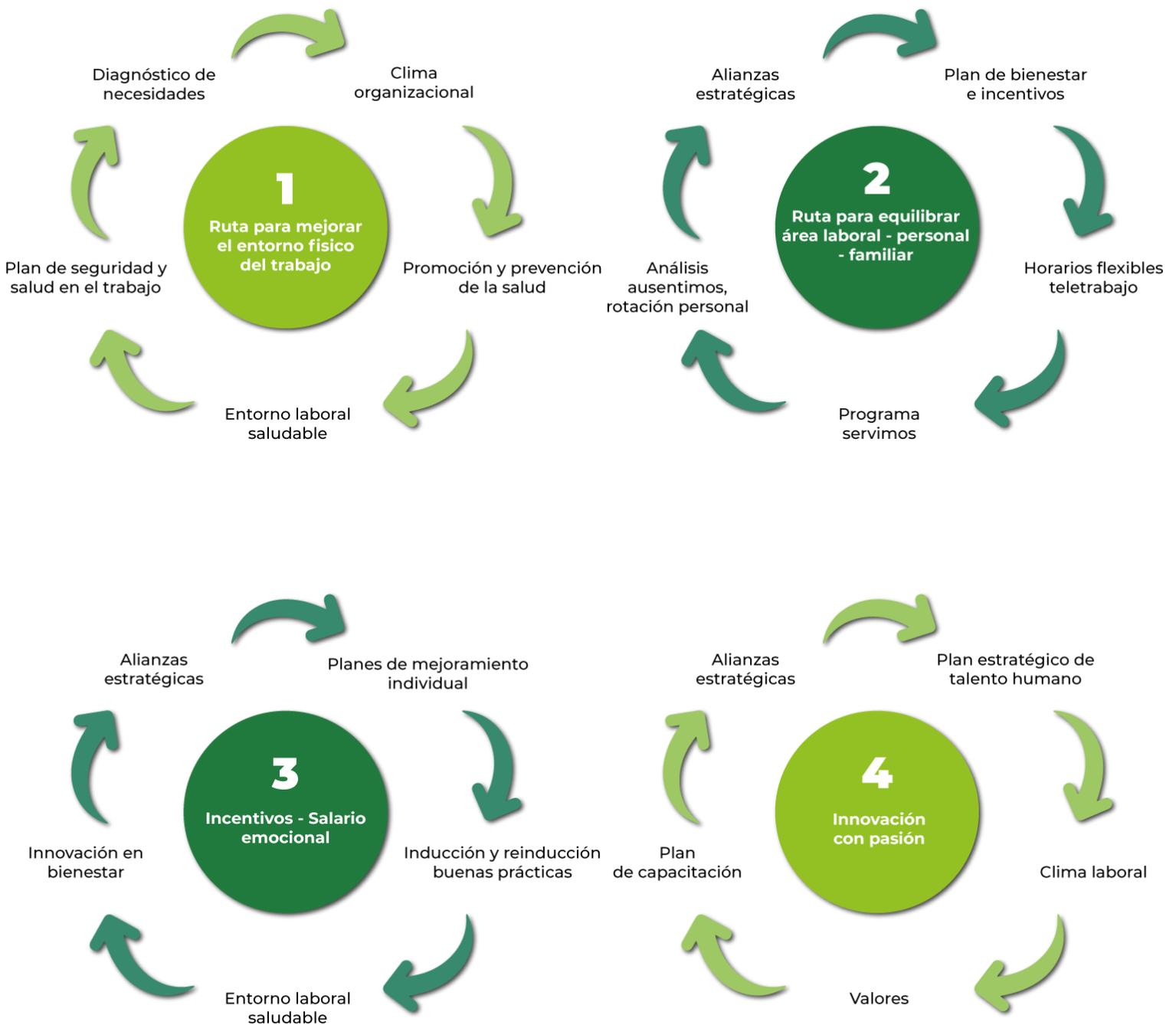
DIMENSIÓN 1  
Talento Humano

· FUNCIÓN PÚBLICA ·

## 11.1.1 Rutas



## 11.1.2 Estrategias



## 11.1.3 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.

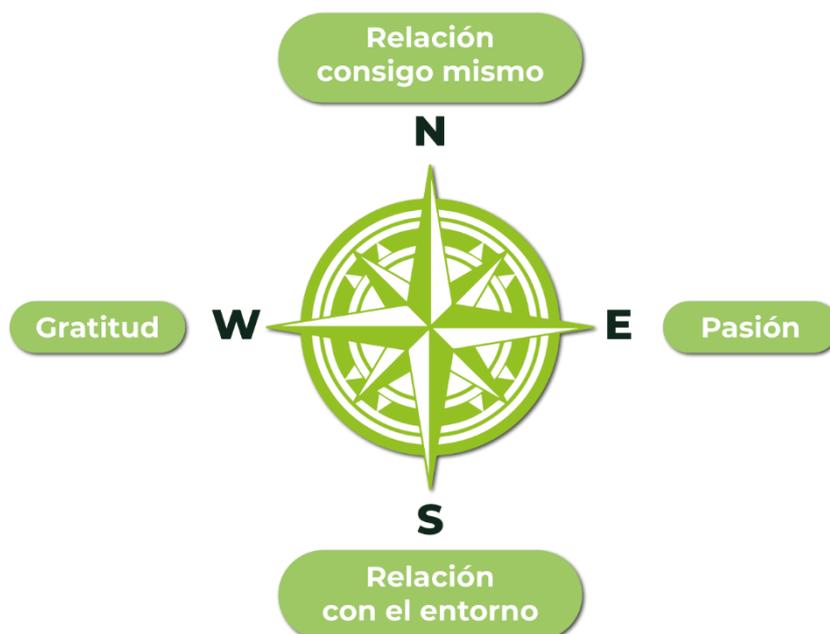
2. OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDAD
Implementar acciones concretas con el de armonizar las áreas familiar, personal, desarrollo académico y laboral de los funcionarios de la ETITC.	Teletrabajo.
	Día de Trabajo remoto sincrónico.
	Desvinculación asistida
	Compensación tiempo para la familia.
	Jornada de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

## 11.1.4 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

# PLAN DE BIENESTAR Laboral e Incentivos 2026

## 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.