



Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP

Establecimiento Público Departamental
Nit. 891.902.811-0

Plan de Bienestar Social e Incentivos INTEP 2024 -2025



Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia [CC BY-SA-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. MARCO NORMATIVO.....	5
2. OBJETIVOS	6
2.1 OBJETIVO GENERAL.....	6
2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	6
3. ALCANCE	7
4. DEFINICIONES	7
5. EJES DEL PROGRAMA	10
5.1 ESTRUCTURA CONCEPTUAL DEL PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR SOCIAL 2020 – 2022	11
6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN.....	11
6.1 EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.....	11
6.2 EJE 2: SALUD MENTAL.....	17
6.3 EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL	17
6.4 EJE 4: ALIANZAS INTERINSITUCIONALES.....	18
6.5 EJE 5: TRANSFORMACIÓN DIGITAL.....	18
7. ENTIDADES DE APOYO.....	18
8. EVIDENCIAS DEL PLAN.....	19
9. OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS(AS).....	19
10. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO	20
11. CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024.....	21



INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar e Incentivos del Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP, está articulado al modelo de Planeación y Gestión – MIPG, en el cual se concibe el Talento Humano como un eje fundamental, puesto que brinda herramientas para acompañar a los servidores en sus etapas laborales y se formula el desarrollo de experiencias que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida, que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral, que garanticen un desempeño eficiente y eficaz en la entidad con un ambiente laboral que impacte positivamente a nuestros colaboradores.

En ocasión a lo anterior y teniendo en cuenta que el pilar fundamental de Función Pública es su talento humano, de manera que su bienestar es el eje y prioridad fundamental institucional; en consecuencia, la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo, incidirá directamente en el cumplimiento de los objetivos, el incremento en el índice de clima y cultura y metas institucionales.

El Plan de Bienestar e incentivos incluyen programas de salud preventiva, actividades de acondicionamiento físico, apoyo emocional y social, y oportunidades para el desarrollo personal y profesional. Estos programas y servicios están diseñados para ayudar a los servidores públicos a alcanzar y mantener un alto nivel de bienestar, lo que a su vez puede mejorar la productividad, reducir el ausentismo y mejorar la moral y la satisfacción en el trabajo.

Por lo anterior, se presenta el Plan Institucional de Bienestar social, para las vigencias 2024 - 2025, acorde con los lineamientos normativos (Decreto 1567 de 1998 y Ley 909 y su decreto Reglamentario y la Guía de Estímulos para Servidores Públicos Programa de Bienestar e Incentivos 2020 – 2022 del DAFP) requeridos, con el fin de establecer las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral de los servidores públicos de la Institución, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño, en concordancia con el objetivo general del Plan Estratégico de Talento Humano INTEP 2023 - 2025, el cual es Promover la selección, desarrollo y retención de los servidores, a través de estrategias, programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren su bienestar y calidad de vida, y que garanticen condiciones seguras



Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP

Establecimiento Público Departamental
Nit. 891.902.811-0

y de salud en su entorno laboral; teniendo presente las necesidades y prioridades de la Institución.

El bienestar de nuestros servidores públicos es un compromiso para la Institución y estamos seguros que este plan es un paso importante hacia la creación de un ambiente de trabajo más saludable y productivo. Esperamos que todos los colaboradores aprovechen las oportunidades que aquí se ofrecen y se unan en el esfuerzo por promover un estilo de vida saludable.



1. MARCO NORMATIVO

Ley 489 de 1998: Señala en su artículo 26: “Estímulos a los servidores públicos. El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones.”

Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social”.

Artículo 19º: Programas Anuales. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus servidores, programas de bienestar social e incentivos.

Artículo 26º.- Programa de Incentivos. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral. Los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 título 10: Sistemas de estímulos.

Resolución 312 de 2013 “Por la cual se establecen los parámetros para formular los programas de capacitación y estímulos para los servidores públicos” del Departamento Administrativo de la Función Pública, menciona en su artículo 35, los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos.

Decreto 1083 de 2015 título 10 que establece los Lineamientos del Sistema de Estímulos, los cuales deben ser implementados a través de programas de bienestar social.



Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP

Establecimiento Público Departamental
Nit. 891.902.811-0

Artículo 2.2.5.5.53: Implementación de horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial.

Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos.

Ley 1811 de 2016 "Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito".

Ley 1857 de 2017 " Por la cual el empleador debe brindar al trabajador dos días libres al año para compartir con su familia".

Ley 1952 de 2019 "Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario. artículo 37 - numerales 4 y 5:

4. Derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado.

5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

Guía de salario emocional DAFP.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones adecuadas y favorables a los servidores del Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP, con el fin de promover el mejoramiento de la calidad de vida, el equilibrio psicosocial, la salud mental, la convivencia social, a través de espacios de conocimiento, sano esparcimiento e integración familiar que permitan el desarrollo personal y la calidez humana.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Propiciar condiciones de trabajo que favorezcan el ambiente laboral y permitan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, la seguridad laboral de los servidores públicos de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en el cumplimiento de sus funciones.



Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP

Establecimiento Público Departamental
Nit. 891.902.811-0

- Promover y desarrollar estrategias que faciliten el acompañamiento en el retiro de los servidores que se encuentran en edad de pre-pensionados.
- Establecer políticas que apoyen y fomenten la salud mental de los servidores del INTEP, a través de acciones de prevención, detección y atención temprana.
- Propiciar espacios de sano esparcimiento y recreación para los Colaboradores y sus familias, con el objetivo de fortalecer los lazos familiares y promover el bienestar integral.
- Fomentar una cultura organizacional basada en los valores institucionales en función de la calidez humana, el respeto y generando compromiso institucional con un sentido de pertenencia e identidad por parte de cada uno de los servidores de la Institución.

3. ALCANCE

El Plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2024, está dirigido a todos los servidores del Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle – INTEP de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, de periodo, provisionales, supernumerarios, docentes y sus familias.

El Instituto asegura que todos los funcionarios serán incluidos en la realización de las actividades del plan, aunque es importante señalar que algunas actividades estarán dirigidas específicamente a los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con las normas correspondientes. El objetivo principal del plan es fortalecer la calidad de vida laboral e incorporar el núcleo familiar del funcionario cuando esto haya sido definido o especificado en la actividad.

4. DEFINICIONES

Beneficiarios: Teniendo en cuenta lo estipulado en la Ley 1960 de 2019 y en concordancia con lo mencionado respecto a la profesionalización del servidor público, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación serán todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación y podrán acceder en igualdad de condiciones a los programas de capacitación y de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, siempre y cuando se ajuste a los requerimientos



Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP

Establecimiento Público Departamental
Nit. 891.902.811-0

presupuestales teniendo prioridad los empleos de carrera administrativa.

Calidad de Vida: Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003).

Bienestar laboral: Proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la organización.

Clima laboral: Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

Comportamiento: la respuesta de un organismo vivo a un estímulo exterior. En su sentido habitual el modo normal de producirse una persona o un animal. Se dice eminentemente de la conducta humana en relación con una norma moral, profesional, etcétera.

Condiciones laborales: Las Condiciones de trabajo son un área interdisciplinaria relacionada con la seguridad, la salud y la calidad de vida en el empleo. También puede estudiar el impacto del empleo o su localización en comunidades cercanas, familiares, empleadores, clientes, proveedores y otras personas.

Cultura Organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas



Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP

Establecimiento Público Departamental
Nit. 891.902.811-0

que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15).

Equipo de Trabajo: Es el conjunto de personas asignadas o autoasignadas, de acuerdo a habilidades y competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador.

Estimular: Impulsar la actividad de alguien para mejorar su rendimiento o su calidad. Incentivos: Estímulo que se ofrece a una persona, grupo o sector de la economía con el fin de elevar la producción y mejorar los rendimientos. Premio o gratificación que se le ofrece o entrega a una persona para que trabaje más o consiga un mejor resultado en una acción o en una actividad.

Incentivos: Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).

Logros: Conseguir o alcanzar lo que se intenta o desea. Consecución de una cosa esperada.

Motivar: Dar o explicar la razón o motivo que se ha tenido para hacer algo. Ensayo mental preparatorio de una acción para animar o animarse a ejecutarla con interés y diligencia.

Servidores públicos: El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: "ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios"

Productividad: En términos de empleados es sinónimo de rendimiento. En un enfoque sistemático decimos que algo o alguien es productivo con una cantidad de recursos (insumos) en un periodo de tiempo dado se obtiene el máximo de productos.

Reconocimiento: Distinción que se le hace a una persona o cosa entre las demás por una serie de cualidades que pueden desbordarse con respecto a las que poseen las demás por su carácter común.



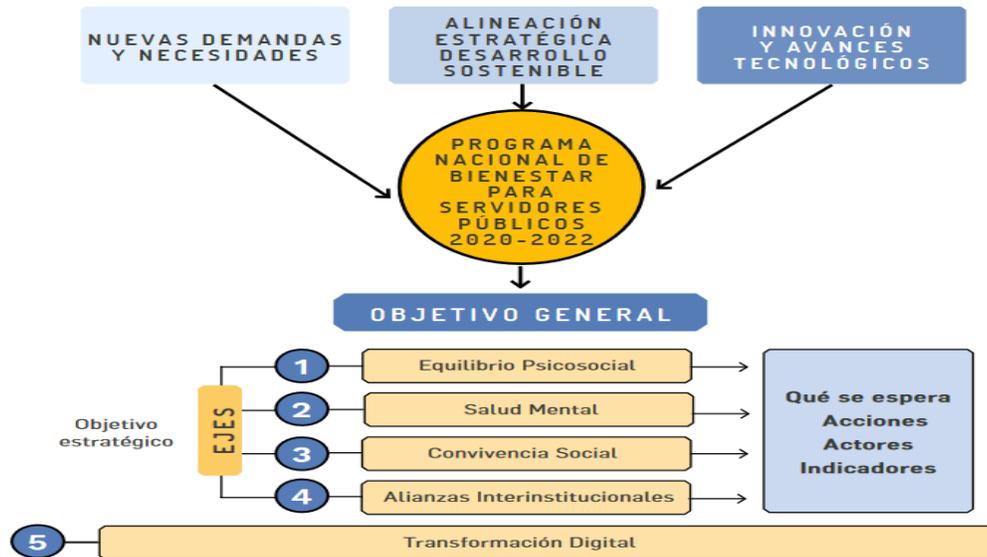
5. EJES DEL PROGRAMA

Los ejes del Plan de bienestar social e incentivos del INTEP, son consecuentes a los establecidos en el Programa Nacional de Bienestar Social 2020 – 2022, de la Dirección de Empleo Público de la entidad, bajo la premisa “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles”; a saber:

1. **Equilibrio psicosocial:** Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.
2. **Salud mental:** Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.
3. **Convivencia social:** este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.
4. **Alianzas interinstitucionales:** Es de gran importancia establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se deberá hacer una buena coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas. Para orientar el cumplimiento del Plan de Bienestar Social, contaremos con el apoyo de las siguientes entidades: Cajas de Compensación Familiar, Entidades Promotoras de Salud Fondos de Pensiones y Cesantías y Entidad Administradora de Riesgos Profesionales.
5. **Transformación digital:** Teniendo en cuenta la transversalidad de este eje, las entidades públicas deberán implementar los lineamientos en pro del bienestar. Cabe resaltar que las acciones aquí planteadas, se articulan y trabajan de manera sinérgica e integral entre líderes y servidores públicos.



5.1 ESTRUCTURA CONCEPTUAL DEL PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR SOCIAL 2020 – 2022



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente se busca fortalecer los ejes centrales que se trabajaron y se venían adoptando en la vigencia anterior y con el propósito de seguir manejando la relación armónica entre las áreas que se interrelacionan con los procesos de Bienestar Social; el cual representa la capacidad humana para adaptarse a todas las situaciones, su versatilidad es un claro ejemplo de la necesidad del cambio para la superación de adversidades.

6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

6.1 EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

A. Factores psicosociales

En la búsqueda de mejorar el ambiente laboral y promover una mejor calidad



Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP

Establecimiento Público Departamental
Nit. 891.902.811-0

de vida para nuestros colaboradores, este Plan de Bienestar e Incentivos se centra en abordar temas claves como los factores intralaborales y extralaborales, el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar, así como la calidad de vida en el entorno de trabajo. Nuestro propósito es fomentar un ambiente de trabajo saludable, positivo y propicio para el desarrollo profesional y personal de cada uno de nuestros servidores.

Eventos deportivos y recreacionales

Acondicionamiento Físico: Se garantizarán espacios en los cuales los funcionarios puedan desarrollar actividades deportivas que mejoren su estado físico y mental, a través de instituciones aliadas.

INTEP en Bicicleta: promover el uso de un medio de transporte alternativo, de acuerdo a lo contenido en la Ley 1811 de 2016 “por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito”.

Torneos deportivos: Un espacio de integración para disfrutar con amigos INTEP promoviendo el trabajo en equipo y la sana competencia.

Eventos artísticos y culturales

Cierre de Gestión: Esta actividad tendrá como propósito reconocer el trabajo de los colaboradores en pro de incentivar y motivar para alcanzar los objetivos del siguiente año y realizar el balance de la vigencia en materia de cumplimiento de metas y proyectos.

Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad

Desarrollar talleres de capacitación en temáticas manuales como pintura y arreglos navideños, entre otros, generando otro aprendizaje que contribuya a la disminución de riesgo psicosocial.

Bienestar espiritual

En este espacio se promoverán acciones para que los funcionarios compartan sus experiencias desde sus creencias espirituales.



Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP

Establecimiento Público Departamental
Nit. 891.902.811-0

Jornada laboral especial para mujeres embarazadas

Hora de lactancia materna: Luego de finalizada la licencia de maternidad por ley, las funcionarias tendrán derecho a una hora de lactancia durante un mes adicional a los otorgados por la ley.

Día de la familia

De acuerdo con la normatividad vigente se realizará dos actividades al año que garanticen la integración de la familia a través de un espacio libre disfrutando desde casa y/o de manera presencial en familia.

Día de la Niñez y la Recreación

Realizar al menos una actividad lúdica y/o deportiva dirigida a los niños, niñas y adolescentes a cargo de los colaboradores del INTEP.

Día Nacional del Servidor Público (27 de junio)

Jornada de Integración o descanso laboral. Durante la jornada de integración, se fomentará el trabajo en equipo y la colaboración entre las diferentes áreas que integran el INTEP y se resaltarán los valores que conforman el código de integridad. En caso de plantear el descanso laboral, se coordinará el cese de las actividades laborales, sin que se vea afectada el cumplimiento de la misión Institucional.

Reconocimiento a los servidores públicos de acuerdo con su profesión

INTEP te da las gracias, se pretende brindar un reconocimiento especial a los funcionarios en fechas especiales (día de la secretaria, día del servidor público, día del conductor, día del contador, día del administrador, entre otros).

Preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida

Seminario – Taller Pre-pensionados: Este programa tiene como fin preparar a los funcionarios públicos que estén próximos a pensionarse, para el cambio de estilo de vida y así facilitar su adaptación, promoviendo la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión; además se les brindará información legal para iniciar el proceso.



Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP

Establecimiento Público Departamental
Nit. 891.902.811-0

Desvinculación Laboral Asistida: En caso de ser requerido por transformación de la organización, se le brindará apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad.

Programas de incentivos (reconocimientos por el buen desempeño)

Mejores Servidores y Equipos de Trabajo: Según lo establecido en la Ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

El objetivo de este programa será reconocer el desempeño laboral de los funcionarios seleccionados como los mejores funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción y Gerentes Públicos de la Entidad en cada nivel jerárquico, así como, los equipos de trabajo que logren niveles de excelencia, exaltando así, el mérito al desempeño en el ejercicio de las funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento en la función misional de la Entidad.

Celebración por cumpleaños

Conceder día de descanso remunerado en la fecha de cumpleaños a los funcionarios que cumplan años, en caso de que su fecha de cumpleaños corresponda a un fin de semana deberá coordinar con su jefe inmediato el día que se tomará dentro de ese mismo mes, permitiendo que el funcionario(a) disfrute en compañía de su familia.

Entorno laboral saludable

Se plantea el desarrollo de las siguientes actividades a cargo del Coordinador del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del INTEP:

Jornada de hábitos saludables: Realizar una actividad que propendan por la salud física y mental de los funcionarios.

Sesión de alimentación saludable: Esta sesión tienen como objetivo guiar a los funcionarios para que lleven un estilo de vida saludable sin restricciones, pero a la vez, que les permita sentirse bien consigo mismo.



Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP

Establecimiento Público Departamental
Nit. 891.902.811-0

Lectura y cultura en familia

Promover espacios de lectura en familia a través del préstamo de un libro de la biblioteca institucional de la preferencia del funcionario y/o familia.

Programas Institucionales

Educación Formal: programa dirigido a los funcionarios de libre nombramiento y remoción, docentes y administrativos de planta y personal de apoyo que deseen adelantar estudios en el nivel técnico, tecnológico y profesional en el INTEP, tendrán gratuidad en el valor de la matrícula, a través del otorgamiento de una beca de estudio.

B. Equilibrio entre la vida laboral y familiar

Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos.

Actividades Recreativas y Vacaciones

Recreación y cultura: Esta jornada se realizará con la participación de los hijos de los funcionarios, a través de actividades dirigidas que incluirán actividades recreativas y/o una representación cultural.

Jornada de integración Navideña: se promoverá la generación de ambiente navideño, con la decoración de las diferentes dependencias del INTEP, a cargo de los funcionarios. Se realizará una actividad de integración entre las áreas con la realización de la novena de navidad, donde podrán participar los funcionarios y sus hijos menores de 10 años.

Jornada de mascotas: Para las familias que cuentan con una mascota o los servidores públicos que viven solos, pero cuentan con animales de compañía, podrán disfrutar y conocer los servicios y productos para sus mascotas, además podrán tener charlas enfocadas al cuidado de uno de los miembros más importantes de la familia.

C. Calidad de vida laboral

La Calidad de Vida Laboral es un aspecto fundamental en el bienestar de nuestros servidores públicos. Es un proceso continuo y participativo que busca



Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP

Establecimiento Público Departamental
Nit. 891.902.811-0

crear, mantener y mejorar las condiciones de trabajo que favorezcan su desarrollo personal, social y laboral. Queremos que nuestros funcionarios se sientan valorados y motivados, por lo que nos esforzamos en proporcionar un ambiente laboral propicio para su bienestar y crecimiento.

Este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor público y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad.

Clima Organizacional

Tiene como propósito contribuir a mejorar el Clima Organizacional, a través de Medición Clima Organizacional y acciones que fortalezcan la comunicación corporativa, habilidades blandas y el trabajo en equipo en los siguientes puntos importantes:

- Habilidades blandas servicio al cliente interno y externo
- Técnicas de comunicación Ascendente y Descendente
- Comunicación no Verbal
- Lenguaje claro

Salario emocional

Este programa busca incentivar el balance de la vida personal y laboral de los funcionarios para fortalecer el compromiso institucional. Es una retribución no monetaria que contribuye a la felicidad de los colaboradores y generan efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida. Teniendo en cuenta lo anterior, se contemplan los siguientes eventos para la flexibilidad de tiempo.

Licencia de Paternidad: Conceder un permiso remunerado de un día adicional a la licencia de paternidad otorgada por ley y una hora diaria hasta que el menor cumpla un mes de nacido.

Descanso Laboral Remunerado: En fechas especiales en las que los funcionarios compartan con su familia (semana santa, día de las velitas, navidad y año nuevo), se les otorgará jornada libre remunerada, de acuerdo con lo estipulado por los direccionamientos de la Institución.



6.2 EJE 2: SALUD MENTAL

Nuestro cuerpo es un sistema integral que refleja nuestro estado mental y las decisiones que tomamos día a día para tener un equilibrio. Por esta razón, en este programa abordamos los puntos importantes que nos llevan a tener una salud física y mental óptima.

A. Higiene Mental

Se llevarán a cabo talleres o campañas relacionadas con el síndrome de agotamiento laboral o estrés, con el fin de brindar herramientas y estrategias a los servidores para identificar y manejar adecuadamente el estrés en el ámbito laboral. Se abordarán aspectos como la importancia de establecer límites, aprender a delegar tareas, gestionar el tiempo eficientemente y promover hábitos saludables para mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. El objetivo principal es concientizar a las personas sobre la importancia de cuidar la salud mental y emocional, fomentando un ambiente laboral saludable y productivo.

B. Promoción y prevención en salud

Feria de servicios Complementarios en Salud: Realizar una actividad que propendan por la salud física y mental de los funcionarios en el marco de la feria servicios complementarios en salud.

Sesión de Alimentación Saludable: Esta sesión tiene como objetivo guiar a los funcionarios para que lleven un estilo de vida saludable sin restricciones, pero a la vez, que les permita sentirse bien consigo mismo.

Jornada de Salud Mental: Este espacio tiene como objetivo que los funcionarios aprendan técnicas que contribuyan a su bienestar mental como: técnicas de relajación, manejo del duelo, roles de la vida laboral y familiar, entre otros.

6.3 EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL

A. Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad.

Mes de la Diversidad: En marzo se celebrará el día de la mujer y del hombre. Así mismo, se promoverá la diversidad de género, raza, cultural, entre otros durante la vigencia.



Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP

Establecimiento Público Departamental
Nit. 891.902.811-0

Cultura inclusiva: Divulgar y promocionar los valores institucionales del código de integridad promoviendo la diversidad e inclusión.

6.4 EJE 4: ALIANZAS INTERINSITUCIONALES

A. Coordinación interinstitucional

Promover las alianzas que ofrece el programa de Bienestar Institucional, al que tienen acceso todos los funcionarios de la entidad para que puedan disfrutar de una oferta de Bienestar Ampliada.

Promoción programas de Vivienda: el propósito es ofrecer información acerca de programas de vivienda que ofrece el mercado a todos los funcionarios del Instituto, con el ánimo de apoyar el proceso de compra de vivienda propia.

6.5 EJE 5: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

En atención al momento coyuntural por el que atravesamos en el mundo se ha generado una transformación y adaptación inmediata en las organizaciones a nivel tecnológico, entendiendo la importancia de la creación de una cultura digital, facilitando la gestión del flujo de trabajo, asignación y automatización de tareas, flexibilidad laboral, entre otras.

A. Creación de ecosistemas digitales

Bienestar contigo

Generar un espacio digital, en donde todos los funcionarios del INTEP, puedan acceder a las diferentes actividades virtuales de bienestar.

7. ENTIDADES DE APOYO

Para el desarrollo y cumplimiento del plan de bienestar laboral para los funcionarios(as), se gestionará el apoyo de las Cajas de Compensación Familiar, entidades Promotoras de Salud, Fondos de Pensiones y Cesantías, entidad Administradora de Riesgos Laborales.

Acorde con el presupuesto destinado para programas de Bienestar, también es conveniente revisar las ofertas del mercado en cuanto a servicios de



empresas públicas y/o privadas relacionadas con los contenidos de un programa de Bienestar Laboral.

8. EVIDENCIAS DEL PLAN

Durante la ejecución de las actividades de bienestar, se deberán dejar los registros que permitan evidenciar la ejecución de las actividades propuestas.

- Registro de Asistencia: este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a cada actividad y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación. Este registro será en medio físico cuando las actividades se lleven a cabo al interior o al exterior de las instalaciones de la Institución.
- Registro de evaluación de la actividad: aplicará para todas las actividades que se desarrollen y se efectuará una vez finalice la actividad. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que deberá ser representativa.
- Registros Fotográficos: cuando las actividades sean presenciales o grabaciones cuando se impartan de forma digital.

9. OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS(AS)

- Asistir y participar en las actividades de bienestar programadas la Institución.
- Participar activamente en la evaluación de las actividades de bienestar programadas por la Institución.
- Contar con el apoyo y la activa participación del equipo directivo.



10. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO

Con el fin de garantizar un seguimiento adecuado según el alcance del Plan de Bienestar Social e Incentivos se estableció un indicador que contribuya a fortalecer la participación de los servidores en las actividades a ejecutar, cuya fórmula de medición será la siguiente:

$$\text{Cobertura: } \frac{\text{Número de total de inscritos} * 100}{\text{Número de cupos disponibles}}$$

Para identificar las necesidades de los servidores del INTEP de la próxima vigencia, en cuanto al programa de bienestar, se diseñará una encuesta de detección de necesidades 2024, a cargo de Secretaría General, los resultados se tendrán en cuenta, junto con la medición de Clima Organizacional 2024, para el diseño del próximo Plan de Bienestar social e incentivos del INTEP,



11. CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

PROGRAMA	ACTIVIDAD
EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	
A. Factores Psicosociales	
Eventos deportivos y recreacionales	Eventos deportivos y recreacionales INTEP en Bicicleta Torneos deportivos
Eventos artísticos y culturales	Cierre de Gestión
Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad	Pintura Arreglos navideños Otras Manualidades
Bienestar espiritual	Compatir experiencias desde aportes espirituales
Jornada laboral especial para mujeres embarazadas	Hora de lactancia materna
Día de la familia	Dos actividades de Integración Familiar
Día de la Niñez y la Recreación	Una actividad lúdica y/o deportiva dirigida a los niños, niñas y adolescentes
Día Nacional del Servidor Público (27 de junio)	Jornada de Integración o descanso laboral
Reconocimiento a los servidores públicos de acuerdo con su profesión	INTEP te da las gracias
Preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida	Seminario – Taller Pre-pensionados Desvinculación Laboral Asistida
Programas de incentivos (reconocimientos por el buen desempeño)	Incentivos Individuales y Equipos de Trabajo
Celebración por cumpleaños	Día de descanso remunerado
Entorno laboral saludable	Jornada de hábitos saludables Sesión de alimentación saludable
Lectura y cultura en familia	Préstamo de libros de la biblioteca institucional
Programas Institucionales	Beca de estudio educación formal programas ofertados por el INTEP
B. Equilibrio entre la vida laboral y familiar	
Actividades Recreativas y Vacaciones	Una actividad de recreación y/o cultura Jornada de integración Navideña Jornada de mascotas
C. Calidad de vida laboral	
Clima Organizacional	Medición Clima Laboral Habilidades blandas servicio al cliente interno y externo Técnicas de comunicación Ascendente y Descendente Comunicación no Verbal - Lenguaje Claro
Salario emocional	Licencia de Paternidad Descanso Laboral Remunerado



Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP

Establecimiento Público Departamental
Nit. 891.902.811-0

PROGRAMA	ACTIVIDAD
EJE 2: SALUD MENTAL	
A. Higiene Mental	
Salu Mental	talleres relacionadas con el síndrome de agotamiento laboral o estrés
B. Promoción y prevención en salud	
Salud Integral	Feria de servicios Complementarios en Salud
	Sesión de Alimentación Saludable
	Jornada de Salud Mental
EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL SALUD MENTAL	
A. Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad.	
Mes de la Diversidad	Celebración del día de la mujer
	Celebración del día del hombre
	Divulgación y promoción sobre diversidad de género, raza, cultural, entre otros
EJE 4: ALIANZAS INTERINSITUCIONALES	
A. Coordinación interinstitucional	
Alianzas con entidades	Convenios con entidades como gimnasios y complementarias en salud física y mental
Promoción Programas de Vivienda	Jornada informativa para conocer programas de vivienda del mercado
EJE 5: TRANSFORMACIÓN DIGITAL	
A. Creación de ecosistemas digitales	
Bienestar contigo	Espacio digital de actividades de bienestar



Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP

Establecimiento Público Departamental
Nit. 891.902.811-0

APROBACIÓN PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INTEP - 2024

Original Firmado

GERMÁN COLONIA ALCALDE

Rector

Aprobado

Original Firmado

WILLIAM GÓMEZ VALENCIA

Secretario General

Vo. Bo.

Original Firmado

CAROLINA VINASCO VARELA

Docente F. A. Talento Humano

Proyectó