



# PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

[www.infotephvg.edu.co](http://www.infotephvg.edu.co)



## INTRODUCCIÓN

El Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional Humberto Velásquez García ha desarrollado su Plan de Bienestar e incentivos basándose en los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que considera al Talento Humano como eje esencial. Este plan busca acompañar a los servidores públicos a lo largo de todas las etapas de su carrera, desde su ingreso hasta su retiro, con el objetivo de mejorar su calidad de vida y la de sus familias.

Reconociendo a los servidores públicos como el recurso clave para cumplir con la misión institucional y alcanzar los objetivos estratégicos, el plan incluye diversas iniciativas orientadas a mejorar el bienestar personal, familiar y laboral de los funcionarios. Estas acciones también fomentan el sentido de pertenencia, la satisfacción y el compromiso de los empleados, promoviendo un desarrollo sostenible de la institución. Esta estrategia tiene como finalidad alinear el cumplimiento de la misión del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional Humberto Velásquez García con el bienestar de su equipo humano.

Siguiendo los lineamientos del Estado Colombiano y con una fuerte orientación hacia la gestión de talento humano, el Plan de Bienestar e incentivos valora la labor de los servidores públicos, atendiendo sus necesidades y promoviendo su desarrollo integral y el de sus familias. A través de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, y de iniciativas en áreas de calidad de vida laboral, educación y salud, se busca no solo optimizar el desempeño laboral, sino también fortalecer el vínculo de los funcionarios con la institución.

Para el año 2025, el Plan de Bienestar e incentivos se propone reforzar los ejes establecidos en el Plan Nacional de Bienestar, adoptando y ejecutando actividades en línea con sus directrices, en concordancia con la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano. Además, toma en cuenta los resultados de la encuesta de clima laboral institucional y detección de necesidades de bienestar, de modo que las acciones respondan de manera efectiva a las necesidades del personal de la Entidad.



**Servidores Públicos:**

Según el artículo 123 de la Constitución Política de Colombia, son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado, así como de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Estas personas desempeñan funciones de carácter público en nombre del Estado.

(Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

**Necesidades:**

Son los requerimientos laborales, familiares, intelectuales, culturales y otros aspectos esenciales que influyen en la motivación y el compromiso de los servidores públicos. La satisfacción de estas necesidades es crucial para retener y atraer talento humano en el sector público, compitiendo eficazmente con el sector privado.

**Bienestar:**

Estado integral de satisfacción de las necesidades humanas básicas, según los planteamientos de Manfred Max-Neef. Este concepto reconoce dimensiones axiológicas (como subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad) y existenciales (formas de hacer, ser, tener y estar). El bienestar trasciende el lugar de trabajo, abarcando todas las facetas de la vida del servidor público.

**Incentivos:**

Estrategias institucionales diseñadas para influir positivamente en el desempeño y comportamiento laboral de los servidores públicos. Los incentivos motivan, mejoran el compromiso con los objetivos estratégicos y fortalecen la percepción de pertenencia a la institución. Un plan de incentivos efectivo debe ser valorado como significativo por los servidores.

(Departamento Administrativo de la Función Pública, 2007).

**Talento Humano:**

Conjunto de habilidades, conocimientos y capacidades que poseen las personas al servicio de una institución pública. Su gestión eficiente y el fortalecimiento de su motivación son esenciales para alcanzar los objetivos organizacionales y responder a los retos del entorno laboral.

**Motivación:**

Fuerza interna que impulsa a los servidores públicos a realizar sus tareas con entusiasmo y compromiso. Es el resultado de la satisfacción de necesidades laborales, familiares y personales, y está directamente relacionada con la productividad y la calidad del servicio.

**Retención de Talento:**

Conjunto de estrategias implementadas por una institución pública para mantener a los servidores más calificados, asegurando la estabilidad y continuidad del equipo humano. Estas estrategias incluyen el reconocimiento, los incentivos y las oportunidades de desarrollo personal y profesional.

**Gestión Pública:**

Conjunto de acciones, decisiones y procesos llevados a cabo por los servidores públicos con el propósito de garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos del Estado, asegurando transparencia, eficiencia y eficacia en la administración de recursos.

**Clima Organizacional:**

Percepción colectiva de los servidores públicos sobre el ambiente laboral en una institución. Un clima organizacional positivo fomenta la colaboración, la productividad y el compromiso con los objetivos institucionales.

**Desarrollo Integral:**

Proceso mediante el cual los servidores públicos fortalecen sus habilidades, competencias y bienestar general. Este desarrollo incluye aspectos laborales, personales, familiares y sociales, contribuyendo a su satisfacción y desempeño.

## OBJETIVO GENERAL

Desarrollar, implementar y difundir acciones y estrategias orientadas al bienestar laboral de los servidores públicos, con el objetivo de promover un equilibrio saludable entre su vida personal, familiar y profesional. Estas iniciativas buscan impulsar su productividad social, motivándolos y reconociendo su buen desempeño. Además, se fomenta el sentido de identidad y vocación por el servicio público, mediante la creación de espacios y actividades que favorezcan el esparcimiento, la integración y el desarrollo formativo. Todo esto con la finalidad de mejorar su productividad, fortalecer su motivación y promover su crecimiento tanto profesional como personal.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Ejecutar actividades de bienestar e incentivos adaptadas a las necesidades de los servidores públicos en su entorno familiar, laboral y social, con el objetivo de mejorar su calidad de vida.
- Fortalecer el clima organizacional mediante la promoción de actividades que aumenten la satisfacción y motivación de los funcionarios.
- Promover la salud mental y física con iniciativas preventivas y de intervención en temas de salud mental, recreación y cuidado personal.
- Fortalecer la identidad institucional y el sentido de pertenencia a través de actividades de reconocimiento y participación, promoviendo la política de integridad como eje articulador de la gestión pública en el marco de los valores adoptados por la Entidad.



## MARCO NORMATIVO

El marco normativo que regula el bienestar en el sector público en Colombia incluye las siguientes disposiciones:

- 🏛️ Constitución Política de Colombia
- 🏛️ Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36.
- 🏛️ Ley 1221 de 2008.
- 🏛️ Ley 1811 de 2016.
- 🏛️ Decreto Ley 1567 de 1998
- 🏛️ Decreto 612 de 201
- 🏛️ Ley 1857 de 2017.
- 🏛️ Ley 2191 de 2022.
- 🏛️ Decreto Ley 1567 de 1998
- 🏛️ Decreto 1083 de 2015, título 10, sistema de estímulos.
- 🏛️ Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5.
- 🏛️ Ley 1960 de 2019, artículo 3
- 🏛️ Ley 2088 de 2021

## MARCO CONCEPTUAL

El Decreto Ley 1567 de 1998, define los Programas de Bienestar Social, así:

*“Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados 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 mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora (...).”*

Así las cosas, los programas de bienestar de las entidades públicas deben estar encaminados a contribuir en el desarrollo integral de los servidores públicos, como también, en alcanzar el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral. Igualmente, los programas deben tener como propósito mejorar la calidad de vida de los servidores públicos desde el ámbito laboral.

*Según Chiavenato (2004) “el bienestar laboral se refiere a la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados en la organización, buscando la realización personal mediante el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de seguridad económica y personal, y el adecuado funcionamiento del trabajador dentro del medio laboral (...).”*

Las iniciativas dirigidas al bienestar laboral deben centrarse en los factores personales e individuales, así como en los aspectos sociodemográficos, culturales, económicos, sociales y psicológicos que influyen en la calidad de vida de las personas. Además, el bienestar en el entorno laboral es esencial para fomentar un talento humano motivado, productivo y comprometido con la Entidad.

Por otro lado, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2022), establece que: *“el bienestar de los empleados se refiere a un sentimiento general de satisfacción y realización en y a través del trabajo que abarca, pero va más allá de la ausencia de problemas de salud física y mental. El bienestar en el trabajo se relaciona con una experiencia individual (ya sea física, emocional o psicológica) de situaciones y limitaciones del entorno laboral. Por ejemplo, el bienestar en el trabajo hace que una persona esté motivada y sea más propensa a tomar la iniciativa. Por tanto, el bienestar en el trabajo está directamente relacionado con el nivel de productividad laboral”* .

También, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2015) define que: *“Un Entorno Laboral Saludable es aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo”*<sup>2</sup>.

Las entidades públicas, en el contexto de sus programas de bienestar, deben establecer estrategias que promuevan la salud mental de sus empleados. Esto es fundamental para fomentar un ambiente laboral positivo y asegurar que las condiciones de trabajo sean favorables para todos.

*Por último, la Política de Gestión del Talento Humano según el Manual Operativo del MIPG, son la integridad y la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), el primer elemento, la integridad, se desarrolla mediante la implementación y apropiación del Código de Integridad. Mientras que el segundo elemento, la GETH, se lleva a cabo a través de los planes de GETH y el ciclo de Gestión. Es en este último, a través de los pasos del ciclo de la política, donde se fomentan los elementos fundamentales para el bienestar y desarrollo humano.*

---

<sup>1</sup>Informe “Promoción de la salud y el bienestar en el trabajo: políticas y prácticas”, noviembre de 2022.

<sup>2</sup>Definición basada en la evidencia científica, las declaraciones de Yakarta y de Stresa, el Plan Global de Acción para la Salud de los Trabajadores para el periodo 2008-2017 y el consenso de los expertos en “Entornos Laborales Saludables” consultados para esta fundamentación y convocados por la OMS.

## PROPÓSITO

Propósito Ejecutar las actividades contenidas en el plan de bienestar e incentivos, de acuerdo con las necesidades e intereses detectados en las servidoras y los servidores públicos de la entidad, teniendo en cuenta los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar.

## RESPONSABLES

Será responsabilidad del Grupo de Gestión Humana la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de los servidores públicos y sus familias por medio de las herramientas disponibles para dicho trabajo, realizar la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos, con la participación y gestión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

## BENEFICIARIOS

Los beneficiarios de las actividades del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos son todos los trabajadores de la institución, entre los que se cuentan personal administrativo de planta, profesores de planta, profesores catedráticos, personal de apoyo y contratistas que desarrollan actividades recurrentes en las instalaciones del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional Humberto Velásquez García, así como sus conyugues o compañeros permanentes, hijos y padres.

Con relación a los incentivos pecuniarios estarán dirigidos exclusivamente a los funcionarios de libre nombramiento y remoción; así como, a los funcionarios de Carrera Administrativa, que cumplan los requisitos normativos para los servidores públicos.

## ESTRUCTURACIÓN DEL PLAN

De acuerdo con los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026, el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos tiene la siguiente metodología:



En este contexto, durante la primera etapa se consideraron los ejes definidos en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 del DAFP, así como diversas fuentes diagnósticas, entre ellas la caracterización de los servidores de la planta de personal de la entidad, el diagnóstico de riesgo psicosocial, los resultados del estudio de clima laboral y los hallazgos de la encuesta de detección de necesidades de los servidores.



## CARACTERIZACIÓN

La planta de personal administrativo está compuesta por 67 cargos, distribuidos por nivel jerárquico y tipo de nombramiento, de la siguiente manera:

NIVEL	TIPO DE NOMBRAMIENTO					Total
	Carrera	Encargo	Libre Nombramiento y Remoción	Provisional	Por Periodo	
<b>Directivo</b>			8		1	<b>9</b>
<b>Profesional</b>	2		6	10		<b>18</b>
<b>Técnico</b>		2		5		<b>7</b>
<b>Auxiliar</b>	2			15		<b>17</b>
						<b>51</b>

### Planta de personal provista por género

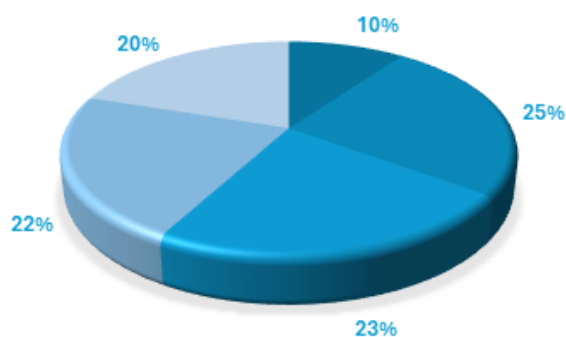


**31 Mujeres: 61% - 20 Hombres: 39%**

### Planta de personal provista por edad

La población con mayor presencia en la Entidad se encuentra entre los 30 y los 39 años cubriendo el 25% de la planta provista, la población con la menor presencia equivale a un 10% y se encuentra entre 20 y 29 años, con un 23% de la población tenemos las personas que están en un rango de edad entre 40 y 49 años, el 22% corresponde a los que están entre 50 y 59 años, y el restante 20% entre 60 y 70 años.

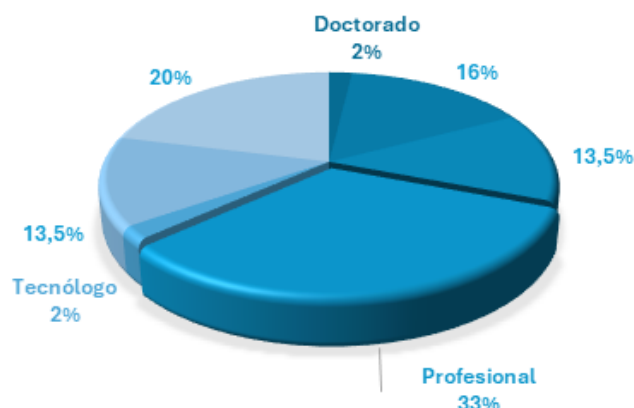
Rango Edad	20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 70	Total
No. Servidores	5	13	12	11	10	51
%	10%	25%	23%	22%	20%	100%



## Planta de personal provista por nivel educativo

Con respecto al nivel de educación de los servidores de la Entidad, el 33% de los servidores posee formación académica profesional, siendo el nivel educativo más representativo, el 20% posee formación bachiller u otro, el 16% de los servidores posee formación académica con maestría, el 13,5% con especialización y técnico, y el 2% con tecnólogo y doctorado.

Doctorado	Maestría	Especialización	Profesional	Tecnólogo	Técnico	Bachiller/Otro	Total
1	8	7	17	1	7	10	51
2%	16%	13,5%	33%	2%	13,5%	20%	100%



Por su parte, la planta de personal profesoral de la institución está conformada por un total de 25 cargos, de los cuales 8 corresponden a profesores nombrados en propiedad y 14 a profesores provisionales. En la actualidad, se encuentran ocupados 22 de estos puestos, distribuidos entre 8 mujeres y 13 hombres.

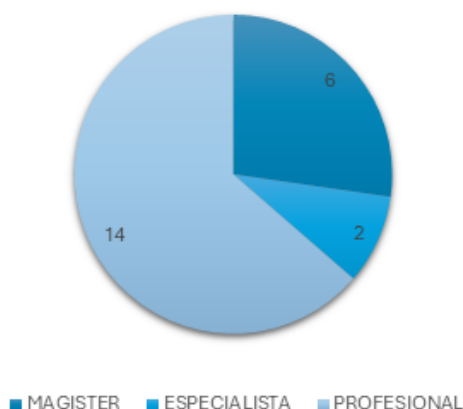


**8 Mujeres: 36.36% - 13 Hombres: 59.09%**

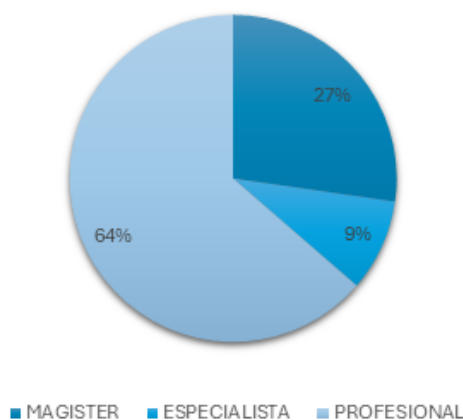
De los 22 puestos ocupados actualmente, 8 son desempeñados por mujeres, lo que representa el 36.36% del total, mientras que 13 son ocupados por hombres, lo que corresponde al 59.09%. Este reparto refleja una proporción notablemente mayor de hombres en la plantilla docente actual. A pesar de ello, la institución continúa trabajando en la inclusión y el equilibrio de género dentro de su equipo de profesores.

En cuanto al nivel de formación del personal profesoral, el 64% cuenta con títulos de nivel profesional; el 27% son especialistas y el 9% restante posee un título de magíster. Esta distribución muestra una predominancia de profesionales con formación básica superior, mientras que un porcentaje considerable tiene estudios de especialización y una pequeña proporción ha alcanzado el nivel de maestría.

#### NIVEL DE FORMACIÓN PLANTA PROFESORAL 2024-II



#### % NIVEL DE FORMACIÓN PLANTA PROFESORAL 2024-II



## DIAGNÓSTICO

### RESULTADOS DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR

El Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional Humberto Velásquez García, a través de la oficina de Gestión Humana, evaluó la percepción de los servidores públicos hacia el Plan de Bienestar e Incentivos, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, a partir del uso de herramientas de recolección de información. Es así como se realizó la encuesta de detección de necesidades de bienestar para identificar y priorizar las áreas clave que contribuyen a su calidad de vida y satisfacción laboral, en la que participaron 81 trabajadores.

Este diagnóstico permite recoger las opiniones, intereses y expectativas del personal, facilitando el diseño de programas y actividades que respondan a sus requerimientos reales. Además, esta iniciativa busca fortalecer el clima organizacional, promover la salud integral y fomentar la cohesión entre los equipos de trabajo. Al alinear las estrategias de bienestar con las necesidades detectadas, el Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional Humberto Velásquez García, no solo mejora el entorno laboral, sino que también impulsa la productividad y el compromiso de sus colaboradores, creando un ambiente más saludable y motivador.

A través de este instrumento, la oficina de Gestión Humana logró identificar las actividades de mayor afinidad para los servidores en el campo deportivo y personal. A continuación, se dan a conocer los resultados:

Los gráficos presentados resumen los resultados de una encuesta con 81 participantes. El primero recoge los nombres y apellidos de los encuestados, El tercero presenta las edades de los participantes, donde las más frecuentes son 48, 34 y 32 años, esto indica la posible concentración de la muestra en ciertos grupos etarios. Estos resultados proporcionan una visión general sobre la aceptación, identificación y distribución demográfica de los encuestados.

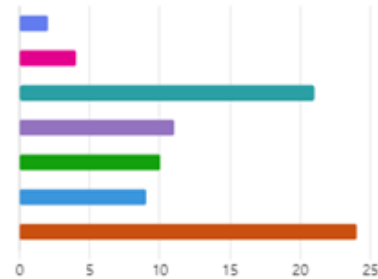
#### 4. GENERO

MASCULINO	32
FEMENINO	49
OTRO	0



5. ¿EN QUE NIVEL JERÁRQUICO SE ENCUENTRA DENTRO DEL INSTITUTO?

NIVEL ASESOR	2
NIVEL DIRECTIVO	4
NIVEL PROFESIONAL	21
NIVEL TÉCNICO	11
NIVEL ASISTENCIAL	10
PROFESOR DE PLANTA	9
PROFESOR OCASIONAL	24



Se muestra información sobre el género y el nivel jerárquico de los participantes en el Infotep. En el primero, un gráfico circular indica que el 60% de los encuestados son mujeres (49) y el 40% son hombres (32).

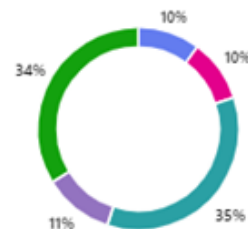
6. SEÑALE LA DEPENDENCIA A LA QUE PERTENECE

GESTION HUMANA	6
PLANEACIÓN	2
DECANATURA	3
COMUNICACIONES	4
BIENESTAR	5
CONTROL INTERNO	2
VICERRECTORIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	10
VICERRECTORIA ACADÉMICA	11
EXTENSIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL	2
INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	2
SECRETARIA GENERAL	0
RECTORIA	0
BIBLIOTECA	3
GESTION FINANCIERA	2
GESTION DE BIENES Y SERVICIO	5
INVESTIGACION	1
ATENCIÓN AL CIUDADANO	3
ADMISIONES Y REGISTRO	2
DOCENCIA	18



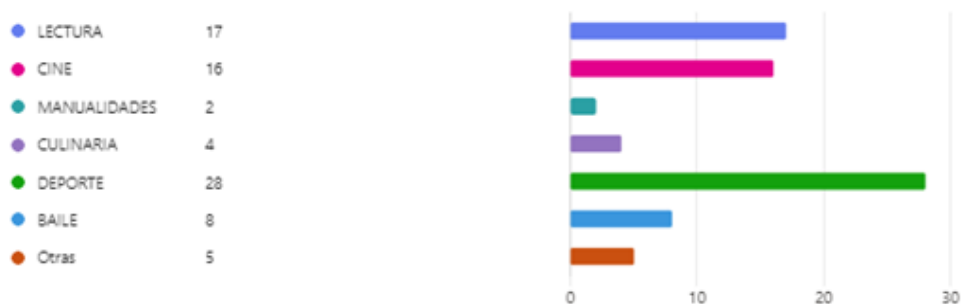
7. TIPO DE VINCULACIÓN

CARRERA ADMINISTRATIVA	8
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	8
PROVISIONALIDAD	28
CARRERA PROFESORAL	9
Otras	27



La figura muestra la distribución de los encuestados según su dependencia y tipo de vinculación dentro del Infotep. En el primero, la mayoría pertenece a la dependencia de Docencia (18), seguida de Extensión y Proyección Social (11) y Vicerrectoría Académica (11), mientras que otras áreas como Gestión Humana (6) y Bienestar (4) tienen menor representación. En cuanto al tipo de vinculación, el segundo gráfico circular muestra que el 35% de los encuestados están en modalidad Provisionalidad (28), el 34% en Carrera Profesional (27), el 11% en Carrera Administrativa (8) y el 10% en Libre Nombramiento y Remoción (8).

16. ¿CUAL DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES PREFIERE REALIZAR EN SU TIEMPO LIBRE?

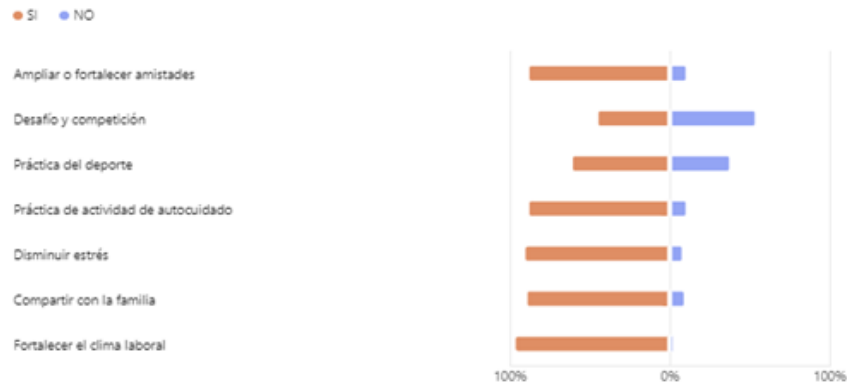


Se entiende que la actividad que contó con mayor votación es el deporte, con 28 personas que lo eligen, seguida de la lectura (17 personas) y el cine (16 personas). Otras actividades incluyen el baile (8 personas), la culinaria (4 personas) y las manualidades (2 personas). Además, 5 personas seleccionaron "Otras" actividades. Esto sugiere que la mayoría de los encuestados prefieren actividades físicas y recreativas para su tiempo libre.

Para medir el interés de los servidores frente al desarrollo de las actividades contempladas en el marco del Plan de Bienestar, la Entidad consultó cuáles serían los motivos por los que los servidores participarían de las experiencias diseñadas para aportar al bien ser y el bien estar, encontrando que las razones más destacadas son fortalecer el clima laboral, disminuir el estrés, compartir con la familia y practicar actividades de autocuidado, donde la mayoría respondió afirmativamente. Otros motivos como la práctica de deporte, desafío y competencia, y ampliar o fortalecer amistades también fueron relevantes, aunque con menor aceptación en comparación con los primeros. Esto indica que las actividades que promuevan un mejor clima laboral y bienestar personal tienen mayor potencial de convocatoria entre los encuestados.

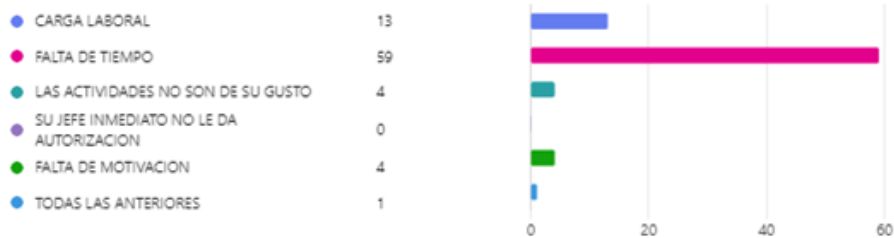
18. **NIVEL PERSONAL**

**¿Participaría en las actividades de Bienestar por los siguientes motivos?**



En contraste, la falta de tiempo y la carga laboral son los motivos por los que los servidores no participarían de las actividades que se lideran desde la oficina de gestión humana. La Entidad tiene el reto de establecer un cronograma que permita la participación de los servidores sin generar afectación en la prestación del servicio.

19. **¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar? Seleccione uno.**

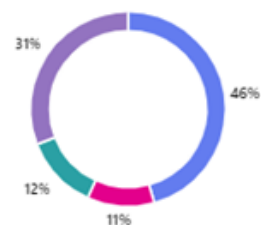


Este gráfico muestra las razones por las cuales los encuestados no participarían en actividades de bienestar. La principal razón es la falta de tiempo, con 59 respuestas, seguida por la carga laboral, mencionada por 13 personas. Otras razones menos frecuentes incluyen la falta de motivación (4 personas) y que las actividades no son de su gusto (4 personas). Ningún encuestado indicó que su jefe inmediato no le da autorización, y solo 1 persona seleccionó "Todas las anteriores". Esto evidencia que la falta de tiempo es el principal obstáculo para la participación en actividades de bienestar.

20. **¿Le gustaría participar en las siguientes actividades?**

**Actividades deportivas      Deporte individual**

Rumba-terapia	37
Ajedrez	9
Natación	10
Tenis de mesa	25



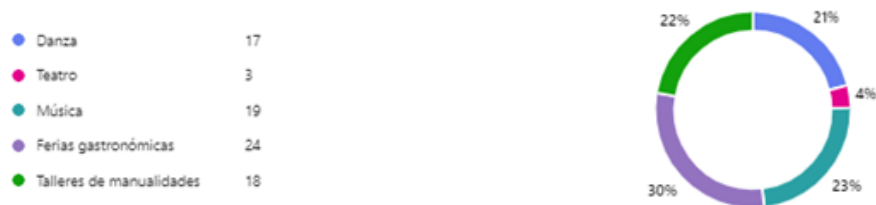
Se refleja las preferencias de los encuestados respecto a actividades deportivas individuales. La opción más popular es la rumba-terapia, elegida por el 46% (37 personas), seguida del tenis de mesa con un 31% (25 personas). Otras actividades incluyen natación, preferida por el 12% (10 personas), y ajedrez, seleccionado por el 11% (9 personas). Esto indica que las actividades dinámicas y recreativas, como la rumba-terapia, tienen mayor aceptación entre los encuestados.

#### 21. Deporte colectivo



Se muestran las preferencias de los encuestados respecto a deportes colectivos. El fútbol es la actividad más popular, con un 47% de preferencia (38 personas), seguido del voleibol con un 27% (22 personas) y el baloncesto con un 26% (21 personas). Esto indica que el fútbol es el deporte colectivo más solicitado, aunque el voleibol y el baloncesto también cuentan con un interés considerable entre los participantes.

#### 22. Actividades culturales



Igualmente, con el propósito de desarrollar actividades artísticas, culturales y literarias que permitan estimular un óptimo aprovechamiento del tiempo libre, mejor desempeño laboral y reafirmar el sentido de identidad y pertenencia de los servidores hacia la entidad, se preguntó sobre la preferencia e interés en actividades tales como coro, música, taller de manualidades, teatro, danza y cocina.

Se manifiestan las preferencias de los encuestados en actividades culturales. Las ferias gastronómicas son las más populares, con un 30% de preferencia (24 personas), seguidas por la música con un 23% (19 personas) y los talleres de manualidades con un 22% (18 personas).

La danza es elegida por un 21% (17 personas), mientras que el teatro tiene el menor interés, con un 4% (3 personas). Esto indica que las actividades relacionadas con experiencias culinarias y artísticas tienen mayor aceptación entre los participantes.

23. Actividades de autocuidado (Actividades que hacen parte de nuestro cuidado personal)



En relación con las actividades asociadas a bienestar emocional, se consultó sobre el desarrollo de experiencias entre las que se destacan pilates, aeróbicos, zumba y yoga. A través de estas buenas prácticas se busca estimular el mejoramiento de la salud física y mental de los servidores, fomentando la recreación y el uso adecuado del tiempo libre, como espacio de crecimiento personal.

Este diagrama muestra las preferencias de los encuestados respecto a actividades de autocuidado. Aeróbicos y yoga son las opciones más populares, ambas con un 41% de preferencia (33 personas cada una), mientras que la zumba es elegida por un 19% (15 personas).

24. NIVEL FAMILIAR

¿Le gustaría participar o desarrollar las siguientes actividades en compañía de su grupo familiar?  
Actividades recreativas, vacacionales, culturales y artísticas



Respecto con las actividades familiares recreativas, vacacionales, culturales y artísticas. Las actividades con mayor aceptación incluyen el Día de la Familia, las caminatas ecológicas, y las vacaciones recreativas, donde la mayoría respondió afirmativamente. También hay interés significativo en eventos como el Día del Niño, novenas navideñas y festivales de cometas. Sin embargo, actividades como encuentros de parejas y Halloween tienen menor aceptación. Esto indica que las actividades grupales, recreativas y relacionadas con la naturaleza o celebraciones tradicionales son las más valoradas por los participantes para compartir en familia.



En relación con las actividades de promoción y prevención de la salud, los funcionarios destacan como actividades con mayor aceptación incluyen las jornadas de vacunación, la semana de la salud, la salud visual, y la prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias, donde la mayoría expresó interés en participar. Otras actividades, como la higiene oral y las jornadas de tamizajes, también tienen aceptación significativa, aunque en menor proporción. La donación de sangre tiene menos interés en comparación con las demás. Esto refleja un alto nivel de interés en actividades preventivas y de cuidado personal relacionadas con la salud general y visual.

26. NIVEL ORGANIZACIONAL ¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el Programa de Bienestar ? (Clasifique en orden de importancia de 1 a 7, siendo 1 la primera actividad en prioridad y 7 la última). Por favor asigne un número a cada actividad de 1 a 7. No podrá repetir número. Ejemplo: Si a las actividades deportivas le asignó el número 1 no deberá volver a escribirlo.



La imagen muestra las prioridades asignadas por los encuestados a diferentes actividades del Programa de Bienestar en el nivel organizacional. Las actividades más valoradas, ubicadas en las primeras posiciones, incluyen las enfocadas en salud mental, programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud, y actividades de fortalecimiento del ser y clima laboral. Actividades como las deportivas, recreativas y culturales, y las de integración familiar, también son importantes, pero aparecen distribuidas entre las prioridades medias y bajas. Las conferencias motivacionales y las preparaciones para la pensión tienden a ocupar posiciones más bajas en prioridad. Esto refleja que los encuestados dan mayor relevancia a las actividades relacionadas con la salud y el bienestar integral.

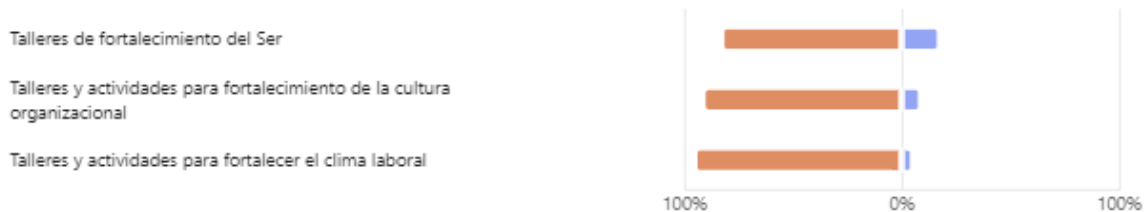
#### 27. FLEXIBILIDAD LABORAL Su opinión acerca de los horarios flexibles



El gráfico muestra las opiniones de los encuestados sobre la flexibilidad laboral y los horarios flexibles. La mayoría de los participantes respondió afirmativamente a las preguntas relacionadas con la satisfacción con su horario de trabajo, la flexibilidad de su jefe ante eventualidades, y la percepción de que la flexibilidad laboral contribuye tanto a la productividad como a la mejora del clima laboral. Esto sugiere que la flexibilidad en los horarios es valorada positivamente y reconocida como un factor importante para el bienestar y el desempeño en el entorno laboral.

28. CLIMA LABORAL (AMBIENTE LABORAL) Y CULTURA ORGANIZACIONAL Actividades relacionadas con fortalecimiento de Clima laboral y Cultura Organizacional (talleres de comunicación asertiva, trabajo colaborativo, de felicidad, liderazgo, inteligencia emocional, manejo de conflictos, entre otros). ¿Participaría en las siguientes actividades?

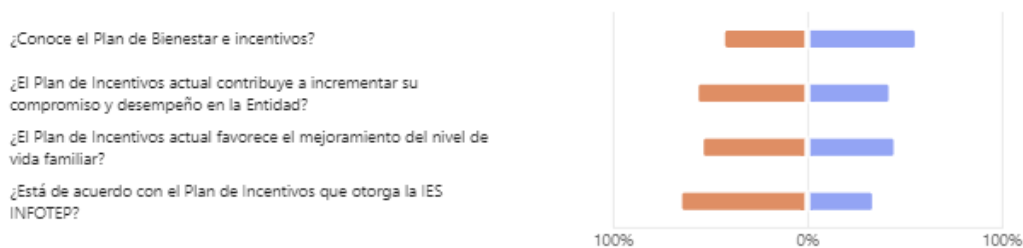
● SI ● NO



El gráfico muestra la disposición de los encuestados a participar en actividades relacionadas con el fortalecimiento del clima laboral y la cultura organizacional. La mayoría de los participantes respondió afirmativamente a las tres opciones: talleres de fortalecimiento del ser, actividades para fortalecer la cultura organizacional, y actividades para mejorar el clima laboral. Esto indica un interés significativo en iniciativas que promuevan el trabajo colaborativo, la comunicación asertiva, el liderazgo, y el manejo de emociones y conflictos dentro del entorno laboral, reflejando la importancia que se da al bienestar y la cohesión organizacional.

30. PLAN DE INCENTIVOS (SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA) El Plan de Incentivos es aplicable a todos los servidores públicos de carrera administrativa, que demuestren niveles de excelencia en su desempeño tanto laboral individual como de equipos de trabajo. Por lo anterior, si usted es servidor de carrera administrativa, por favor contestar las siguientes preguntas. Si no es servidor de carrera no debe contestar y pasar directamente a la pregunta No. 31.

● SI ● NO



Esta respuesta muestra las opiniones de los servidores públicos de carrera administrativa sobre el Plan de Incentivos. Una mayoría indicó conocer el Plan de Bienestar e incentivos y considerar que este contribuye a mejorar su desempeño en la entidad, así como a favorecer el nivel de vida familiar. También existe un nivel de acuerdo significativo con el Plan de Incentivos otorgado por la IES INFOTEP. Sin embargo, en cada pregunta, hay una proporción de respuestas negativas que refleja la percepción de algunos servidores sobre

áreas de mejora en la implementación o comunicación del plan. Esto sugiere la necesidad de evaluar y fortalecer el impacto del plan para asegurar su efectividad y aceptación generalizada.

31. Teniendo en cuenta el Plan de Incentivos ¿le gustaría recibir los siguientes incentivos? Incentivos por desempeño individual

● SI ● NO

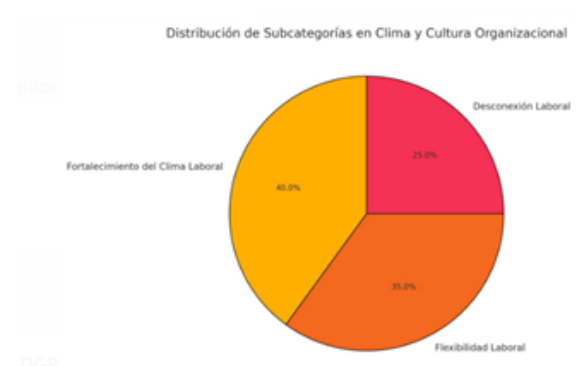
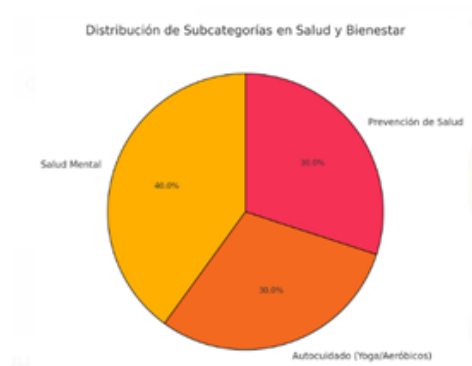
Apoyo para el pago de la matrícula (hasta por el valor máximo establecido), de un semestre de educación formal de nivel de...

Reconocimiento público a la labor meritoria por parte de la Alta Dirección.

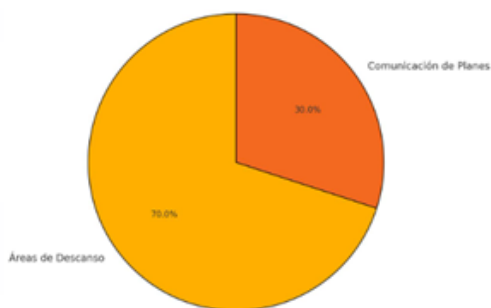
Tres (3) días de permiso remunerado



En este gráfico se muestra las preferencias de los encuestados respecto a los incentivos por desempeño individual dentro del Plan de Incentivos. La mayoría expresó interés en recibir apoyo para el pago de matrículas de educación formal, reconocimiento público por parte de la Alta Dirección, y tres días de permiso remunerado, con un alto porcentaje de respuestas afirmativas en todas las opciones. Esto indica que los incentivos propuestos son ampliamente valorados y considerados motivadores efectivos para el desempeño individual.



Distribución de Subcategorías en Sugerencias Generales



## **MEDICIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL**

Desde la Planeación Estratégica del Proceso de Gestión Humana, se estableció la medición del Clima Organizacional cada dos años a nivel Institucional, dado cumplimiento al artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 con el objeto de programar e implementar durante este periodo estrategias que impacten el mejoramiento continuo del clima organizacional, que propendan por la sana convivencia laboral, bienestar, clima laboral, condiciones de ambiente laboral seguro, entre otros aspectos. Esta medición tiene como objetivo identificar debilidades de los aspectos evaluados y establecer planes de mejoras, además de evidenciar cada dos años qué tanto se ha avanzado a nivel del ambiente laboral Institucional y conocer la madurez de la cultura organizacional.

El instrumento de medición del clima laboral se realizó a través de diligenciamiento de la encuesta aplicada a través de enlace virtual difundido través de los canales de comunicación de la institución en el mes de noviembre de 2023.

El objetivo del estudio fue evaluar cómo los servidores públicos perciben su relación con el ambiente laboral, entendiendo este como un factor clave en su comportamiento dentro del instituto. Además de explorar las percepciones individuales de cada servidor, se consideraron sus experiencias personales, necesidades específicas, motivaciones, deseos, expectativas y valores. Esto permitió realizar un diagnóstico integral del clima laboral y desarrollar un plan de intervención orientado a potenciar las percepciones positivas y promover áreas de mejora.

Ficha Técnica		Medición de Clima y Cultura Organizacional 2023
Nombre del Proyecto:		Medición de Clima y Cultura Organizacional 2023
Institución Responsable:		IES INFOTEP
Periodo de Evaluación:		8 al 20 de noviembre de 2023
Duración Promedio de Encuesta:		10 minutos
Objetivos	Detalle	
General:	Evaluar la percepción de los colaboradores sobre el clima y la cultura organizacional para identificar áreas de mejora y fortalecer el ambiente laboral.	
Específicos:	- Analizar dimensiones clave como interacción social, comunicación, condiciones de trabajo, reconocimiento, satisfacción y equidad. - Proponer líneas de acción para la implementación de programas que promuevan el bienestar laboral.	
Metodología	Detalle	
Tipo de Estudio:	Cuantitativo, descriptivo y transversal.	
Instrumento:	Encuesta basada en la metodología de Rensis Likert.	
Escala de valoración:	1. Totalmente de acuerdo 2. Parcialmente de acuerdo 3. En desacuerdo 4. No aplica	
Distribución:	Cuestionario digital accesible mediante enlace institucional.	
Participación:	Total de empleados: 321 Encuestados: 129 Tasa de logro: 40,18%	
Confidencialidad:	Garantizada mediante anonimato de las respuestas.	
Dimensiones Evaluadas	Detalle	
1. Interacción Social	8. Autonomía	
2. Comunicación	9. Cohesión	
3. Condiciones de Trabajo	10. Presión	
4. Reconocimiento, Satisfacción y Pertinencia	11. Apoyo y Liderazgo	
5. Remuneración	12. Reconocimiento y Promoción	
6. Formación	13. Equidad	
7. Prevención de Riesgos Psicosociales	14. Autonomía e Innovación	
Resultados Globales	Detalle	
Fortalezas:	- Dimensiones destacadas: - Reconocimiento, Satisfacción y Pertinencia (77,65% totalmente de acuerdo). - Autonomía (78,55% totalmente de acuerdo). - Cohesión (68,14% totalmente de acuerdo).	
Áreas de mejora:	- Condiciones de trabajo (46,51% totalmente de acuerdo). - Remuneración (39,02% totalmente de acuerdo). - Prevención de riesgos psicosociales (35,27% totalmente de acuerdo). - Presión (21,19% totalmente de acuerdo).	
Conclusiones	Detalle	
General:	El clima laboral es aceptable, con predominio de percepciones positivas en la mayoría de las dimensiones. Sin embargo, se identifican áreas críticas que requieren intervención inmediata, especialmente en términos de presión laboral, prevención de riesgos psicosociales y condiciones de trabajo.	
Recomendaciones	Detalle	
1.	Implementar programas de bienestar laboral que incluyan actividades recreativas y espacios de integración.	
2.	Realizar inspecciones para mejorar condiciones físicas como ergonomía, iluminación y ventilación.	
3.	Diseñar estrategias para reducir la presión laboral y gestionar el estrés.	
4.	Evaluar políticas de remuneración y beneficios para alinear expectativas y satisfacción de los colaboradores.	

Los mejores indicadores del clima laboral reflejan fortalezas clave en la Entidad, destacando el orgullo y compromiso de los colaboradores hacia la institución, con el 82,17% sintiéndose orgullosos de trabajar allí y el 86,05% comprometidos con las metas establecidas. La autonomía es otro punto fuerte, con el 84,50% afirmando conocer las exigencias de su trabajo y el 82,95% asumiendo responsabilidad en sus tareas. Además, las relaciones interpersonales también son valoradas, ya que el 74,42% se siente parte de un equipo con objetivos comunes, mientras que el respeto por la diversidad y el apoyo del liderazgo inmediato alcanzan el 81,40%. Estos resultados indican un ambiente laboral positivo, con colaboradores motivados, autónomos y alineados con los valores.

De las 14 dimensiones se encuentran 4 dimensiones que requieren especial cuidado por cuanto los porcentajes de calificación se encuentran por debajo del 50% de percepción, en las que se encuentran las condiciones de trabajo,

remuneración, previsión de riesgos psicosociales y presión.

De la medición realizada, se obtuvo que el clima laboral de la IES INFOTEP es ACEPTABLE, con calificaciones superiores en la escala de valoración "totalmente de acuerdo" y "Parcialmente de acuerdo" para todas las dimensiones evaluadas; Siendo siempre muy superiores a la obtenida para la escala de valoración "en Desacuerdo" o "no aplica".

De lo anterior se desprende que es fundamental continuar impulsando el fortalecimiento del clima organizacional, a través de acciones y espacios de esparcimiento e integración que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los funcionarios del INFOTEP y la implementación de un programa de bienestar que favorezca el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos debe ir acompañada de un plan de acción integral. Este plan debe incluir actividades de bienestar, recreación y estímulos, con el fin de abordar y mitigar las problemáticas relacionadas con la presión laboral y la prevención de riesgos psicosociales.

De igual manera, se busca que la institución siga implementando el plan de intervención que ha estado llevando a cabo para reforzar los factores protectores, dado que los resultados obtenidos hasta el momento han sido positivos.

## **RESULTADO MEDICIÓN BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL**

La institución, comprometida con el cumplimiento de la normativa vigente en el país, llevó a cabo un estudio de riesgos psicosociales que proporciona una visión general para identificar, en una primera fase, los factores de riesgo que requieren ser gestionados. Cabe destacar que este estudio no establece relaciones de causalidad, por lo que sus resultados deberán ser verificados en una etapa posterior.

El objetivo del estudio es identificar la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial, tanto intralaborales como extralaborales e individuales, y determinar el nivel de riesgo en los servidores públicos y colaboradores que completaron de manera voluntaria y satisfactoria los cuestionarios, validando así el proceso conforme al artículo 16 de la Resolución 2346 de 2007.

El estudio, que incluyó una muestra de 91 trabajadores, reveló resultados significativos en cuanto a la escala de estrés. Se observó que el 36% de los empleados de la IES INFOTEP se encuentran en un nivel de riesgo alto o muy alto, mientras que el 64% restante está en niveles de riesgo medio, bajo o muy bajo.

Estos resultados destacan la necesidad urgente de implementar medidas de intervención centradas en la promoción y prevención de la salud, especialmente dirigidas al personal de nivel operativo.

Como parte de las recomendaciones, se sugiere que el Programa de Bienestar incorpore espacios de formación, capacitación y actualización enfocados en el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades y conocimientos que cada trabajador necesita para desempeñar su función actual o asumir responsabilidades adicionales en otras áreas.

También se aconseja continuar con el programa de pausas activas y promover actividades en las que los empleados puedan aprender y practicar la gestión y el manejo de las emociones, así como la administración del tiempo tanto en el ámbito laboral como personal. Es fundamental fomentar el desarrollo de estilos de afrontamiento eficaces para enfrentar situaciones de estrés.

Además, se proponen acciones específicas de promoción, prevención e intervención frente al estrés, como la educación sobre la sintomatología asociada, la aplicación de técnicas para reducir o controlar el estrés, la adopción de estilos de vida y hábitos laborales saludables, y la organización de actividades recreativas y deportivas que contribuyan a la salud física y mental de los empleados

## **METAS**

- Lograr el 90% de ejecución de todas las actividades programadas del Plan de Bienestar e Incentivos 2025.
- Incrementar en un 15% la percepción positiva de los servidores públicos sobre su calidad de vida laboral, evaluada a través de la encuesta de clima laboral institucional, mediante la implementación de al menos 8 actividades nuevas en los ejes recreativos, deportivos, socioculturales, educativos y de salud, asegurando la participación de al menos el 60% del personal de planta administrativa y profesoral.



# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

Como se ha mencionado previamente, el Programa de Bienestar Laboral tiene como objetivo fundamental mejorar la calidad de vida laboral de los empleados. Para alcanzar este propósito, se promoverán espacios que favorezcan tanto el esparcimiento como el aprendizaje, beneficiando no solo a los trabajadores, sino también a sus familias. Esta iniciativa busca fortalecer y elevar los niveles de salud, recreación, cultura y educación de los funcionarios de la IES INFOTEP, contribuyendo al bienestar integral de los mismos.

El programa se complementará con diversas actividades, como campañas pedagógicas y de comunicación, que proporcionarán información valiosa sobre temas relacionados con la salud y el bienestar. Además, se organizarán talleres interactivos y jornadas de reflexión que permitirán a los empleados compartir experiencias, reflexionar sobre sus roles y mejorar su desempeño tanto en el ámbito laboral como en su vida personal. Estas acciones buscan generar un ambiente laboral más armonioso y saludable, donde el desarrollo personal y profesional de cada empleado sea una prioridad.

La propuesta está diseñada para crear un entorno positivo y dinámico, en el que el bienestar de los empleados sea un factor clave para el crecimiento organizacional, y para fortalecer el sentido de comunidad dentro de la institución.

Para la vigencia 2025, el diseño del plan de bienestar e incentivos fue desarrollado siguiendo la estructura establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el documento "Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026: Colombia Potencia Mundial de la Vida". Este plan se ha formulado con el propósito de alinear las acciones de bienestar laboral con los objetivos nacionales, promoviendo un ambiente de trabajo saludable, inclusivo y productivo para todos los empleados de la institución.



A continuación, se detallan las acciones específicas para cada uno de los ejes del Programa de Bienestar Laboral de la Institución, que serán implementadas durante el año 2025:

Eje No 1. Equilibrio Psicosocial.

<b>EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL</b>	
FACTORES PSICOSOCIALES	Mantener y reforzar actividades deportivas, recreativas, artísticas y culturales en la Institución a fin de generar espacios para promover resiliencia, cultivar un ambiente propicio para enfrentar los desafíos y cambios que puedan surgir en el ambiente laboral.
EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Promover actividades que resguarden la dimensión personal y familiar de los funcionarios de la Institución mediante acciones como la conmemoración de fechas especiales, actividades lúdico-recreativas diseñadas para disfrutar en familia así mismo la formación en manejo eficaz del tiempo y la desconexión laboral.
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Fortalecer y promover los programas que permitan la satisfacción a nivel personal, profesional y organizacional, mediante reconocimiento y desarrollo de sus competencias, habilidades y destreza.

Eje No 2. Salud Mental.

<b>EJE 2. SALUD MENTAL</b>	
HIGIENE MENTAL O PSICOLOGICA	Orientar actividades para la promoción de la salud mental mediante formación a los funcionarios en temas relacionados a este eje, puesta en marcha de campañas que fortalezcan la temática, entre otras acciones relacionadas a políticas institucionales que fortalezcan la línea de salud mental.
PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS EN SALUD	Promover y ejecutar campañas orientadas a la prevención de los riesgos en salud a los funcionarios de la Institución permitiendo la mejora de su bienestar y calidad de vida.

### Eje No 3. Diversidad E Inclusión.

<b>EJE 3. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN</b>	
FOMENTO A LA INCLUSIÓN, LA DIVERSIDAD Y LAEQUIDAD	Formación a funcionarios de la Institución con temáticas relacionadas a este eje, encaminadas a la promoción de la inclusión laboral, la diversidad, la equidad y que a su vez se ponga en línea con el cumplimiento de políticas, objetivos de la institución y del estado.
PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN	Fortalecer la formación, promoción y divulgación de las políticas institucionales, rutas, protocolos y estrategias alineadas para la prevención, atención y medidas de protección para violencia contra las mujeres y basadas en género y cualquier tipo de discriminación.

### Eje No 4. Transformación Digital.

<b>EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL</b>	
CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR	Implementar acciones que permitan la creación de una cultura digital centrada en el bienestar de los funcionarios permitiendo así el equilibrio entre el trabajo, vida personal y el desarrollo profesional en línea con políticas, programas y ruta de transformación digital de la Institución.
ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR	Desarrollar caracterización de la población objeto mediante analítica de dato y protección de la información para la obtención de datos relevantes que permitan la planeación de programas de bienestar.
CREACIÓN DE ECOSISTEMAS DIGITALES	Fortalecer el uso y disposición de ecosistemas digitales que permitan mejorar la ejecución de sus tareas y que conlleve a la mejora del bienestar físico y mental de los funcionarios de la Institución en línea con políticas del área TIC, plan de desarrollo y ruta de transformación digital de la Institución.

### Eje No 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público.

<b>EJE 5. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO</b>	
FOMENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA Y LA VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	Fomentar y fortalecer por medio de acciones de formación el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, campañas de promoción acorde a los valores, código de ética, principios, políticas tanto Institucionales como estatales.

## **CRONOGRAMA**

Este Plan incluye un cronograma detallado de actividades, el cual está sujeto a ajustes en función de las agendas y prioridades definidas por el área de Gestión Humana del INFOTEP. Las fechas y la ejecución de las actividades podrán modificarse dependiendo de la cobertura establecida y de las necesidades que surjan a lo largo del año.

Este enfoque flexible permitirá garantizar que las acciones se alineen con las necesidades de los empleados y los objetivos organizacionales, así como responder de manera oportuna a cualquier imprevisto que pueda surgir durante el año. De esta forma, se asegurará la efectividad del programa, maximizando su impacto en el bienestar y el desarrollo de los trabajadores.

Cronograma bienestar e incentivos 2025.

EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROYECTO	TIPO DE EVENTO	OBJETIVO	TEMA	DIRIGIDO A	RESPONSABLE	FEHA
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Desvinculación amable y empática. Orientado al reconocimiento por el servicio prestado y la preparación para una nueva etapa de la vida proporcionando herramientas de adaptación, descubriendo o fortaleciendo capacidades, a través de la promoción de actividades que permitan el fortalecimiento de su proyecto de vida.	Capacitación y actividades	Mejorar la calidad de vida de los servidores próximos a cumplir la edad de pensión, a través del desarrollo de un proceso de formación y reflexión que permita comprender el cambio en el estilo de vida, las relaciones con las personas y la interacción con su entorno	Desarrollar un programa de desvinculación laboral asistida para servidores próximos a cumplir los requisitos de pensión, que facilite la retención del conocimiento en la Entidad y contribuir a su calidad de vida personal y familiar. Componente Legal: conferencias de orientación legal para acceder a la pensión. • Componente Motivacional: actividades recreativas y/o deportivas • Componente de Emprendimiento: conferencias sobre emprendimiento y finanzas. Componente psicológico: acompañamiento	pre-pensionados	Gestión Humana	primer y segundo semestre
	Fiesta del Caiman Cienaguero y Carnavalito infotep	Celebración	Incentivar la participación en actividades culturales para fortalecer el desarrollo integral de los servidores(as) públicos(as) de la Entidad.	Participación de los trabajadores en la fiesta del caiman cienaguero y en el carnavalito	funcionarios y colaboradores	Gestión Humana/bienestar institucional	Primer semestre
	cumpleaños de los funcionarios	Reconocimiento	Estimular a nuestros funcionarios a través de felicitaciones personalizadas en su cumpleaños	reconocimiento por cumpleaños de funcionarios	servidores públicos planta administrativa y profesoral	Gestión Humana	mensualmente/ según fecha
	Celebración día de la Mujer	Reconocimiento	Homenajear a nuestros empleados en las distintas fechas especiales, reconocidas nacional e internacionalmente	Hacer recorrido por todas las oficinas con una tarjeta detalle.	funcionarios y colaboradores	Gestión Humana/bienestar institucional	Primer semestre
	Celebración día del Hombre	Reconocimiento		Hacer recorrido por todas las oficinas con una tarjeta detalle.	funcionarios y colaboradores	Gestión Humana/bienestar institucional	Primer semestre
	Ambulancia de la risa (antiestrés)	Jornada	Emplear las actividades lúdicas en el entorno laboral con el fin de facilitar el aprendizaje y la asimilación de nuevos conocimientos, favoreciendo en la retención de la información de manera más efectiva, fomentando la participación y la colaboración entre los miembros de los equipos de trabajo y promoviendo una cultura de integridad	recorrer todas las oficinas simulando con una ambulancia la necesidad de activas las pausas activas en las jornadas de trabajo	funcionarios y colaboradores	Gestión Humana/SST	Primer semestre
	Semana Santa (feria del dulce)	Celebración	Incentivar espacios de esparcimiento y compartir entre compañeros	Realizar feria del dulce con todos los funcionarios y colaboradores de la institución.	funcionarios y colaboradores	Gestión Humana	Primer semestre
	Día de la madre	Reconocimiento	Homenajear a nuestros empleados en las distintas fechas especiales, reconocidas nacional e internacionalmente	Pieza publicitaria en conmemoración del día de la madre	funcionarios y colaboradores	Gestión Humana/SST/comunicaciones	Primer semestre
	Día del profesor	Reconocimiento	Homenajear a nuestros empleados en las distintas fechas especiales, reconocidas nacional e internacionalmente	Realizar actividad en homenaje al día	profesores	Gestión Humana/bienestar institucional	Primer semestre
	Día del padre	Reconocimiento	Homenajear a nuestros empleados en las distintas fechas especiales, reconocidas nacional e internacionalmente	Pieza publicitaria en conmemoración del día de la padre	funcionarios y colaboradores	Gestión Humana/SST/comunicaciones	Primer semestre
	Actividades familiares	Actividad de salario emocional	Ofrecer a los servidores públicos beneficios no económicos que fomenten la motivación, mejoren su bienestar e incentivan su sentido de pertenencia	Tarde de juegos: los servidores) público con hijos en edades entre 0 y 10 años, disfrutarán de una "tarde juegos" que consiste en un permiso remunerado por 4 horas en la semana de receso escolar del mes de octubre, para que puedan compartir con sus hijos	servidores publicos planta administrativa y profesoral	Gestión Humana	segundo semestre
	Reconocimiento empleados	Reconocimiento	Promover el sentido de pertenencia, motivación y satisfacción laboral.	Desatacar a quienes sobre salen con cualidades humanas, como colaboración, solidaridad, compañerismo, logrando el mejoramiento continuo de la IES. La publicación se hará en el muro de la fama, redes sociales y además se le concederá medio día de descanso remunerado.	funcionarios y colaboradores	Gestión Humana	semestral
	Celebración Amor y amistad	Celebración	Concurso mejor oficina decorada y muro de la amistad	Participar en el concurso de la oficina mejor decorada y visitar el muro de la amistad	funcionarios y colaboradores	Gestión Humana/	segundo semestre
	Equilibrio vida personal, familiar y laboral	Actividad de salario emocional	Conceder un estímulo o incentivo a los servidores públicos, a través de retribuciones no económicas, por el servicio y compromiso que prestan a la Entidad, contribuyendo a su desarrollo personal integral y la satisfacción laboral	Día de la familia: Los servidores públicos tendrán dos días de permiso remunerado en el año (un día por semestre), que tiene como objetivo compartir e integrar a la familia. O la actividad realizada por la entidad	funcionarios y colaboradores	Gestión Humana/SST	primer y segundo semestre
	Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte	Campaña publicitaria	Promover el uso de la bicicleta como medio de transporte entre los trabajadores .	campaña de sensibilización Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte	Planta administrativa y profesoral	gestion humana	primer y segundo semestre
	Equilibrio vida personal, familiar y laboral	Jornada	Integrar todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores	Encuentro padres e hijos	Planta administrativa y profesoral	gestion humana	Primer semestre
	Ferías de vivienda	Campaña publicitaria	brindar información que motive la compra de vivienda propia en los funcionarios, brindando información de programas de cómo adquirirla	publicidad digital, medios tradicionales, apoyo de externos	funcionarios y colaboradores	gestion humana	segundo semestre
	Celebración inicio navidad	Celebración	Recibir la navidad con un compartir desayuno navideño todos los trabajadores con el fin de recordar que debemos vivir en amor, humildad y servicio	Compartir desayuno navideño entre trabajades y colaborades de la IES	funcionarios y colaboradores	Gestión Humana	segundo semestre

SALUD MENTAL	Campaña de autocuidado físico, mental, emocional y social	Jornada	Promover el bienestar físico y mental del personal, reduciendo el estrés y mejorando su productividad y satisfacción en el entorno laboral. públicos de la Entidad hábitos y estilos de vida saludable	Jornada de masajes relajantes	funcionarios y colaboradores	Gestion Humana/Bienestar	segundo semestre
		Talleres y dinámicas	Proporcionar herramientas y técnicas para manejar la ansiedad y el estrés, favoreciendo el equilibrio emocional y mejorando la resiliencia en situaciones laborales desafiantes.	El taller de estrategias para el afrontamiento de trabajo bajo presión. Manejo de ansiedad, actividades de balance emocional	funcionarios y colaboradores	Gestion Humana/SST	primer y segundo semestre
		Jornada	Promover actividades físicas, recreativas, deportivas y de ocio para el mejoramiento de las condiciones de salud física y mental.	Caminatas ecológicas	funcionarios y colaboradores	Gestion Humanas/SST	segundo semestre
	Día de diversión en el trabajo	Dinámicas /estímulo	Motivar a los funcionarios y colaboradores con actividades divertidas y generadoras de buen ambiente ya que mientras se trabaja de esta manera se fortalecen las relaciones en el equipo, aumenta la autoestima y el sentimiento de pertenencia,	Actividades recreativas	funcionarios y colaboradores	Gestion Humana/SST	segundo semestre
	Prevención de suicidio, prevención de consumo de sustancias psicoactiva, prevención de todo tipo de violencias y gestión de emociones	Sensibilización	promoción de la salud y gestión del riesgo en salud de intervenciones colectivas, en aras de contribuir e incidir positivamente en la salud del personal	Jornadas de sensibilización, a través de redes sociales y canales institucionales	funcionarios y colaboradores	Gestion humana /sst	segundo semestre
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Prevención, atención y medidas de protección	Sapacitacion	Situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciber acoso y abuso de poder	Con el apoyo del Comité de Convivencia Laboral, prevenir este tipo de situaciones, en cumplimiento de la Ley 1010 de 2006	funcionarios y colaboradores	gestion humana/bienestar	segundo semestre
	Día Internacional de la No Violencia contra la Mujer	Sensibilización	Concienciar sobre la violencia de género, promover el respeto y la igualdad, y fomentar acciones para erradicar la violencia hacia las mujeres.	Difusión Día internacional de la no violencia contra la mujer	funcionarios y colaboradores	gestion humana	segundo semestre
	Fomento de la inclusión, diversidad y equidad	Evento	Reconocer y destacar el impacto positivo de mujeres destacadas en diversos ámbitos, brindando un espacio de inspiración, empoderamiento y aprendizaje para otras personas	Evento: Mujeres que inspiran	funcionarios y colaboradores	Gestion Humana	segundo semestre
TRANSFORMACION DIGITAL	Productividad digital: dominio del correo institucional y herramientas de office	Taller	Implementar acciones que permitan la creación de una cultura digital centrada en el bienestar de los funcionarios	Realizar el taller manejo eficiente del correo institucional, otra vez uso de atajos de office nivel medio manejo del drive en articulación con el Plan Institucional de Capacitación 2025	funcionarios y colaboradores	gestion humana	segundo semestre
	Uso de atajos en office	Taller	Mejorar significativamente la experiencia de edición y la productividad al trabajar con documentos de texto	Realizar taller basico de atajos en office s en articulación con el Plan Institucional de Capacitación 2025	funcionarios y colaboradores	gestion humana	segundo semestre
IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	Conmemorar el Día del servidor público	Conmemoracion	Reconocer la importancia que como servidores públicos ellos desempeñan en la insitucion	Sensibilizar sobre identidad y la vocación por el servicio público.	servidores publicos planta administrativa y profesoral	Gestion Humana/rectoria	segundo semestre
	Noche de los mejores2024	Reconocimiento	Reconocer el trabajo de aquellos que han prestado su servicio de manera destacada	Evento noche de los mejores	Profesores, personal administrativo y de apoyo	gestion humana/rectoria	segundo semestre
	Código de integridad	Jornadas	Interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público	Promover la comprensión y aplicación de los valores establecidos en el Código de Integridad del Servicio Público, a través de acciones formativas y prácticas que aseguren su implementación en el desempeño diario de los servidores públicos. organizacional	funcionarios y lideres de procesos academicos	Gestion humana	primer y segundo semestre
	Identidad y sentido de pertenencia y trabajo en equipo	Taller	Fortalecer el trabajo en equipo, resaltando la importancia de cada miembro como parte esencial del éxito colectivo, fomentando la colaboración y el sentido de pertenencia.	Actividad de equipo: Tú, nuestro mejor ingrediente	funcionarios y colaboradores	gestion humana/bienestar	Primer semestre
	Plan de estímulos e incentivos para Cereentes Públicos	Capacitaciones	Fortalecer las habilidades de liderazgo y gestión de los directivos, mejorando su capacidad para tomar decisiones estratégicas y optimizar la eficiencia en la administración pública.	Incentivos para asistencia a capacitaciones	directivos	Gestion Humana/rectoria	primer y segundo semestre
	Programa servimos	Campaña publicitaria	Promocionar las alianzas que hacen parte del programa servimos DAFP	Promocionar las alianzas que hacen parte de	servidores publicos planta administrativa y profesoral	gestion humana	Primer semestre
	Integración fin de año	Celebracion	Actividad de integración con el fin de agradecer por el esfuerzo y trabajo durante el año.	Cierre de gestion y actividad de esparcimiento	funcionarios y colaboradores	Gestion humana/rectoria	segundo semestre

## INCENTIVOS Y ESTÍMULOS

Los incentivos y estímulos están diseñados para fortalecer la motivación, compromiso y satisfacción laboral de los colaboradores de la IES INFOTEP, promoviendo un ambiente organizacional positivo y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Son beneficiarios del plan anual de incentivos los siguientes:

- Empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, de los niveles, profesional, técnico y asistencial, cuyos resultados de desempeño se encuentren en niveles sobresalientes.

## **Incentivos Económicos**

Dentro del programa de bienestar laboral, los incentivos económicos buscan fomentar el desarrollo profesional y personal de los colaboradores, promoviendo su crecimiento dentro de la institución. A través de diversas iniciativas, se proporciona apoyo económico para la capacitación continua y la participación en eventos relevantes que fortalezcan tanto las competencias individuales como los objetivos organizacionales. Las siguientes acciones se desarrollarán bajo este marco:

### **1.1 Capacitaciones y Formación Continua**

- **Descripción:** Los colaboradores tendrán acceso a una oferta de talleres, diplomados y cursos especializados relacionados con el desarrollo de habilidades profesionales y áreas de interés personal o de su cargo. Esta formación estará orientada a fortalecer competencias técnicas, habilidades blandas, liderazgo, entre otros, con el objetivo de potenciar su desempeño y preparación para asumir nuevas responsabilidades dentro de la institución.
- **Frecuencia:** Las capacitaciones se realizarán de acuerdo con la programación y cronograma del plan de capacitación institucional. Estas actividades formativas podrán realizarse de forma presencial o virtual, facilitando el acceso a todos los colaboradores.

### **1.2 Apoyo para Participación en Eventos Académicos**

- **Descripción:** La institución proporcionará financiamiento o viáticos a los empleados que deseen asistir a congresos, seminarios, conferencias o eventos académicos relevantes para su desarrollo profesional y el beneficio de la institución. Estos eventos permiten el intercambio de conocimientos, la actualización en temas de interés y la creación de redes profesionales que pueden contribuir tanto al crecimiento personal como a la innovación dentro de la organización.
- **Frecuencia:** El apoyo económico será otorgado según solicitud y la relevancia del evento, priorizando aquellos que estén alineados con los objetivos estratégicos de la institución y que ofrezcan un impacto significativo en el desarrollo profesional del colaborador, siempre sujeto a la disponibilidad presupuestal de la Entidad.

Este conjunto de incentivos económicos está diseñado para motivar a los empleados a seguir creciendo profesionalmente, mientras se alinean con los objetivos y valores de la institución, promoviendo un ambiente laboral de aprendizaje continuo y mejora constante.

## **Incentivos no Económicos**

Los incentivos no económicos están orientados a reconocer y promover el bienestar integral de los colaboradores, destacando sus logros y contribuciones, así como fomentando el equilibrio entre la vida laboral y personal. Estos incentivos buscan crear un ambiente positivo de trabajo y fortalecer el sentido de pertenencia, el compromiso y la satisfacción de los empleados. Las siguientes acciones forman parte de esta categoría:

### **2.1 Reconocimientos Públicos a Labor Meritoria**

- **Descripción:** Se llevará a cabo la entrega de diplomas, placas conmemorativas o menciones honoríficas en eventos institucionales para destacar el desempeño sobresaliente de los empleados o sus aportes excepcionales a la institución. Este reconocimiento público no solo premia los logros individuales, sino que también motiva a otros colaboradores a alcanzar altos estándares de rendimiento y compromiso con la misión de la institución.
- **Frecuencia:** Los reconocimientos se realizarán trimestralmente, de acuerdo con programación

### **2.2 Medio Día Libre por Cumpleaños**

- **Descripción:** Como parte de la celebración del cumpleaños de cada empleado, se otorgará media jornada libre para que puedan disfrutar de su día de una manera especial. Este gesto busca promover el bienestar y la satisfacción personal de los colaboradores, permitiéndoles disfrutar de tiempo libre para descansar, celebrar o dedicarlo a actividades personales.
- **Frecuencia:** Este incentivo se ofrecerá anualmente, en la fecha de cumpleaños de cada empleado, para garantizar que todos los colaboradores reciban esta oportunidad de reconocimiento personal.

### **2.3 Programas de Desarrollo Personal y Familiar**

- **Descripción:** Se organizarán talleres de manejo del estrés, educación financiera y actividades recreativas dirigidos no solo a los colaboradores, sino

- también a sus familias, con el fin de promover el bienestar integral y mejorar la calidad de vida tanto en el ámbito laboral como personal. Estas actividades tienen como objetivo proporcionar herramientas para manejar el estrés de manera efectiva, promover hábitos financieros saludables y fomentar la recreación y el tiempo de calidad en familia.
- **Frecuencia:** Estos programas se llevarán a cabo de manera semestral, asegurando que tanto los empleados como sus familias tengan acceso a estos beneficios en intervalos regulares y puedan aprovecharlos para mejorar su bienestar emocional y físico.

A través de estos incentivos no económicos, la institución busca crear un entorno laboral que valore tanto el esfuerzo individual como el bienestar integral de los empleados y sus familias, fortaleciendo el compromiso organizacional y promoviendo un ambiente de trabajo más saludable y motivador.

### **Incentivos Sociales y Recreativos**

Los incentivos sociales y recreativos están diseñados para fortalecer las relaciones interpersonales dentro de la institución, fomentar la integración entre los empleados y mejorar el clima laboral. Estas iniciativas buscan proporcionar momentos de esparcimiento y celebración, promoviendo un ambiente de trabajo más armonioso y saludable. Las siguientes acciones están contempladas dentro de esta categoría:

#### **3.1 Jornadas de Integración**

- **Descripción:** Se organizarán actividades recreativas que incluyen caminatas ecológicas, jornadas deportivas y celebraciones institucionales, con el fin de promover la interacción entre los empleados, mejorar la cohesión del equipo y fortalecer el sentido de comunidad dentro de la institución. Estas jornadas ofrecen espacios para que los colaboradores se desconecten de las tareas diarias, disfruten de actividades saludables y compartan experiencias fuera del ámbito laboral, lo que contribuye al bienestar emocional y físico.
- **Frecuencia:** De acuerdo con la programación.

#### **3.2 Reconocimientos en Fechas Especiales**

- **Descripción:** En fechas especiales como el Día del Maestro, el Día del Trabajador o los cumpleaños de los colaboradores, se organizarán pequeñas celebraciones y se entregarán obsequios o detalles como muestra de

- agradecimiento por su esfuerzo y dedicación. Estos gestos buscan fortalecer el vínculo entre los empleados y la institución, mostrando aprecio por su contribución al éxito colectivo y fomentando un ambiente de gratitud y reconocimiento mutuo. Igualmente, se concederá medio día de descanso remunerado, como estímulo a la formación de los servidores públicos que se gradúen en programas de pregrado o posgrado.
- **Frecuencia:** Estos reconocimientos se realizarán según el calendario institucional, asegurando que todos los empleados sean valorados en momentos clave durante el año, como parte de las celebraciones organizadas para conmemorar estas fechas significativas.

A través de estos incentivos sociales y recreativos, la institución busca no solo fomentar el trabajo en equipo y la integración, sino también crear una cultura organizacional basada en el respeto, la colaboración y el bienestar de todos los empleados.

## **Estímulos Institucionales**

Los estímulos institucionales están orientados a reconocer y valorar el compromiso, la dedicación y el desempeño de los colaboradores dentro de la institución, brindándoles oportunidades de crecimiento y distinciones que refuercen su sentido de pertenencia. Estos estímulos buscan promover una cultura de excelencia, reconocimiento y desarrollo profesional, contribuyendo al bienestar general de los empleados y a la estabilidad organizacional. Las siguientes acciones están contempladas dentro de esta categoría:

### **4.1 Certificados de Excelencia**

- **Descripción:** Se otorgarán certificados de excelencia a aquellos colaboradores que se destaquen por su compromiso, liderazgo o logros específicos. Estos reconocimientos oficiales buscan premiar el esfuerzo excepcional y el impacto positivo de los empleados dentro de la Entidad. Los certificados servirán como un reconocimiento formal de los logros alcanzados, motivando tanto al premiado como a sus compañeros de trabajo a seguir alcanzando altos niveles de desempeño.
- **Frecuencia:** Los certificados de excelencia serán entregados semestralmente, permitiendo un seguimiento regular y constante de los logros alcanzados durante el año.

## 4.2 Reconocimiento a la Antigüedad

- **Descripción:** Se implementarán reconocimientos para los empleados que cumplan años de servicio en la institución, como placas, medallas, etc. Este reconocimiento tiene como objetivo valorar la lealtad y el compromiso de los colaboradores a lo largo de su trayectoria en la Entidad. Se busca resaltar la importancia de la permanencia y la contribución continua de los empleados a la misión y visión de la institución.
- **Frecuencia:** El reconocimiento a la antigüedad se realizará en función de los hitos de servicio, como los 5, 10, 15 años, etc., celebrando los momentos clave de cada empleado dentro de la institución.

Con estos estímulos institucionales, la Entidad busca fomentar un entorno de trabajo donde los logros sean debidamente reconocidos y los empleados encuentren oportunidades claras para su desarrollo y crecimiento profesional dentro de la institución, mejorando así el compromiso y la satisfacción laboral.

## Bienestar Emocional

El bienestar emocional es fundamental para el desempeño y la satisfacción de los empleados en su entorno laboral. A través de distintas iniciativas, la institución se compromete a apoyar el equilibrio emocional de los colaboradores, promoviendo su salud mental y creando un ambiente positivo que favorezca el trabajo en equipo y el desarrollo personal. Las siguientes acciones son parte de este enfoque integral:

### 1. Acompañamiento Psicosocial

- **Descripción:** Se ofrecerán servicios de asesoramiento psicológico y apoyo emocional para los colaboradores que necesiten atención en situaciones personales, familiares o laborales que puedan afectar su bienestar. Este servicio estará disponible para apoyar a los empleados en el manejo del estrés, la ansiedad, la resolución de conflictos o cualquier otro aspecto que impacte su salud mental y emocional. El acompañamiento psicosocial busca proporcionar herramientas y estrategias para mejorar la calidad de vida de los empleados, favoreciendo un ambiente laboral más saludable y equilibrado.
- **Frecuencia:** El acompañamiento psicosocial será permanente, brindando acceso continuo a los servicios de apoyo cuando los colaboradores lo necesiten, contando con la participación de el proceso de bienestar institucional.

## 2.Talleres de Motivación y Trabajo en Equipo

- **Descripción:** Se realizarán actividades y talleres diseñados para fortalecer la cohesión del equipo y mejorar la motivación personal de los colaboradores. Estos talleres estarán orientados a mejorar la comunicación, la colaboración y el trabajo conjunto, así como a reforzar el sentido de propósito y compromiso en el trabajo. Las actividades incluirán dinámicas grupales, ejercicios de liderazgo, y técnicas para mantener la motivación alta, fomentar la creatividad y superar obstáculos en equipo.
- **Frecuencia:** Los talleres de motivación y trabajo en equipo se llevarán a cabo semestralmente, asegurando que los colaboradores tengan oportunidades regulares de desarrollo emocional y de integración con sus compañeros.

A través de estas iniciativas, la institución se compromete a proporcionar un entorno laboral donde los empleados puedan desarrollarse emocionalmente, enfrentando los retos con resiliencia y optimismo, y construyendo relaciones laborales más fuertes y saludables.

## EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento al Plan de Bienestar e Incentivos se realizará a través de la encuesta de satisfacción de las actividades ejecutadas. Durante la ejecución de las actividades de bienestar, se deberán dejar los siguientes registros:

TIPO DE REGISTRO	APLICACIÓN
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 entidad o por formulario digital cuando las actividades sean de forma virtual.
REGISTRO DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD	Aplicará para todas las actividades que se desarrollen y se efectuará semestralmente para las actividades realizadas. 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.

## REGISTRO DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD

Aplicará para todas las actividades que se desarrollen y se efectuará semestralmente para las actividades realizadas. 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.

El Grupo de Trabajo de Gestión Humana será el encargado de realizar el seguimiento, evaluación y retroalimentación del desarrollo de las actividades ejecutadas dentro del Plan de Bienestar e Incentivos 2025. Para ello, se basará en los formatos establecidos dentro del sistema de calidad de la institución para monitorear la correcta implementación de las actividades. Su labor incluirá la evaluación de la eficacia y el impacto de las acciones en los colaboradores, analizando los resultados obtenidos en términos de bienestar, motivación y satisfacción.

De acuerdo con los resultados de la evaluación, el grupo de Gestión Humana tomará decisiones sobre la modificación o continuidad de las actividades y estrategias del programa, asegurando que el mismo se mantenga alineado con las necesidades cambiantes de los empleados y con los objetivos institucionales. La retroalimentación obtenida durante este proceso será fundamental para realizar ajustes necesarios que optimicen el impacto del programa y mejoren la experiencia de los colaboradores a lo largo del año.

A continuación, se describen los indicadores que permitirán medir el cumplimiento del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos:

### **Indicador de Cumplimiento**

- **Descripción:** Este indicador mide el cumplimiento de las actividades programadas en el cronograma establecido para el desarrollo del presente plan. Se evalúa si las actividades planificadas fueron realizadas dentro de los plazos establecidos y con los recursos asignados. Este indicador es crucial para garantizar que el presente Plan y el Programa de Bienestar Laboral 2025 se implementen según lo previsto, siguiendo la planificación y respetando los tiempos y recursos asignados. La evaluación de este indicador también permite identificar posibles retrasos o desviaciones que requieran una intervención para garantizar el éxito del programa.

$$\text{Cumplimiento del cronograma} = \frac{\text{(Número de actividades Realizadas)} \times 100}{\text{Número actividades Planeadas}}$$

## Indicador de Cobertura

- **Descripción:** Este indicador mide el alcance y la participación de los colaboradores en las actividades programadas dentro del Plan de Bienestar. Se evalúa el porcentaje de empleados que participan en las diversas actividades de bienestar, comparado con el total de colaboradores elegibles para participar. El objetivo de este indicador es asegurar que un alto porcentaje de los empleados se beneficie de las iniciativas del programa, asegurando que las actividades no solo se realicen, sino que también tengan un impacto amplio dentro de la Entidad.

Este indicador es esencial para determinar si el programa está siendo inclusivo y accesible para todos los empleados, o si es necesario ajustar las estrategias para aumentar la participación en actividades de bienestar, como talleres, eventos recreativos y capacitaciones. A través de su medición, se pueden identificar áreas de oportunidad para mejorar la comunicación o adaptar las actividades a las necesidades de los colaboradores, garantizando una mayor cobertura y efectividad.

$$\text{Cobertura} = \frac{(\text{Número de empleados beneficiados})}{\text{Número de Participantes Invitados}} \times 100$$

## **BIBLIOGRAFIA**

Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP Tomado de:  
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>

- Programa Nacional de Bienestar 2023-2026. Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP Tomado de:  
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/documentos-gestion-estrategica-del-talento-humano-geth>



**PLAN BIENESTAR  
E INCENTIVOS  
2025**

