



# PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL 2024

**Bienestar Institucional**  
**#EstáContigo**

Gestión Humana  
**Humana + Segura**

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

   @infotephvg  Infotep Ciénaga

# INTRODUCCIÓN

El Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional Humberto Velásquez García, diseñó el Plan de Bienestar Laboral partiendo de los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual concibe el Talento Humano como un eje fundamental, dado que se proporcionan herramientas que permiten acompañar a los servidores en cada una de sus etapas laborales desde el momento de su ingreso, permanencia y hasta su retiro, contribuyendo en el mejoramiento de su calidad de vida y su entorno familiar.

En este sentido, los servidores públicos son el activo más importante con el que cuentan las entidades públicas para desarrollar su misionalidad y los objetivos estratégicos institucionales con el fin de contribuir al cumplimiento de los fines esenciales del Estado.

Reconociendo que los servidores públicos son el recurso más valioso de los órganos, organismos y entidades del Estado para llevar a cabo su misión y alcanzar los objetivos estratégicos institucionales, este plan propone diversas iniciativas y estrategias destinadas a mejorar las condiciones de vida personal, familiar y laboral de todos los servidores de la institución. Así mismo, se presentan alternativas que buscan incrementar el bienestar, la felicidad y la identidad de los funcionarios, contribuyendo al crecimiento sostenible de la institución. Este enfoque tiene como finalidad lograr una alineación entre la misión institucional y el bienestar humano de los servidores públicos, quienes son el recurso más importante de la IES INFOTEP.

Así las cosas, y teniendo en cuenta los lineamientos establecidos por el Estado Colombiano, y enfatizando la gestión del talento humano, presentamos el Programa de Bienestar Laboral. Este Programa busca reconocer la labor del servidor público como un pilar esencial de esta gestión. Su objetivo es atender las necesidades y expectativas de los funcionarios, promoviendo su desarrollo integral y el bienestar de sus familias. A través del diseño y ejecución de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, así como iniciativas relacionadas con la calidad de vida laboral, educación y salud, pretendemos no solo mejorar la eficacia y efectividad del trabajo, sino también fortalecer el sentido de pertenencia de los funcionarios hacia la institución.

El Programa de Bienestar para la vigencia 2024, también busca fortalecer los ejes mencionados en el Plan Nacional de Bienestar, mediante la adopción y ejecución de actividades que estén orientadas bajos los parámetros establecidos en el mismo, y a su vez tener en cuenta los resultados generales de la aplicación de la encuesta de clima laboral en la institución.



## OBJETIVO

Fomentar actividades de bienestar que mejoren la calidad de vida laboral de los empleados del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García y sus familias, basándonos en las necesidades identificadas, permitiendo aumentar los niveles de satisfacción y motivación, lo que a su vez favorecerá un mejor clima organizacional y contribuir al cumplimiento de los valores institucionales, así como a la productividad y la innovación.

### Objetivos específicos

- promoviendo su desarrollo integral y el bienestar de sus familias.
- Ejecutar actividades recreativas, deportivas, socioculturales, así como iniciativas relacionadas con la calidad de vida laboral, educación y salud.
- Mejorar la eficacia y efectividad de los empleados, al tiempo que fortalecemos su sentido de pertenencia con la institución.
- Realizar actividades de atención y prevención orientadas a promover la salud mental de los servidores públicos.



## MARCO NORMATIVO

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

- Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36.
- Ley 1221 de 2008.
- Ley 1811 de 2016.
- Ley 1823 de 2017.
- Ley 1857 de 2017.
- Ley 2088 de 2021.
- 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.



## 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 organización.

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”<sup>1</sup>.*

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”.*

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

---

<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.

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.

Esto se logra a través de las rutas de valor establecidas junto con sus temáticas asociadas:

- **Ruta de la Felicidad - La felicidad nos hace productivos:** En esta ruta se busca mejorar el entorno físico de trabajo para que los empleados se sientan cómodos, se promueve el equilibrio entre trabajo, ocio, familia y estudio, se implementan incentivos basados en salario emocional y se fomenta la innovación con pasión.
- **Ruta del crecimiento - Liderando talento:** Esta ruta se enfoca en implementar una cultura de liderazgo, trabajo en equipo y reconocimiento. Se promueve un liderazgo orientado al bienestar del talento, basado en valores y se brinda formación para capacitar a los servidores de manera efectiva.
- **Ruta del servicio - Al servicio de los ciudadanos:** En esta ruta se promueve una cultura centrada en el servicio, el logro y la generación de bienestar para los ciudadanos.
- **Ruta de la calidad - La cultura de hacer las cosas bien:** Se busca generar rutinas de trabajo basadas en la excelencia, forjar una cultura de calidad e integridad en el desempeño laboral.
- **Ruta del análisis de datos - Conociendo el talento:** Esta ruta se enfoca en comprender a las personas a través del uso de datos para mejorar la gestión del talento y el rendimiento organizacional.



## BENEFICIARIOS

El Programa de Bienestar Laboral se desarrollará atendiendo los principios establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, acogidos por el Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional Humberto Velásquez García (I.E.S. INFOTEP H.V.G.), en su Política de Integridad, entre los que se enmarcan, honestidad, respeto, diligencia, justicia y compromiso; los cuales están orientados a generar beneficios a todos los trabajadores de la institución.

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar Laboral los trabajadores de la institución, entre los que se cuentan los miembros de la planta administrativa, planta profesoral, catedráticos, personal de apoyo y contratistas que desarrollan actividades recurrentes en las

instalaciones del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional Humberto Velásquez García I.E.S. INFOTEP H.V.G., así como sus conyugues o compañeros permanentes, padres e hijos.



## **PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL**

Frente a los resultados de la Medición del Desempeño Institucional (MDI), la cual evalúa el desarrollo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) definido como “marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio”<sup>3</sup>.

Esta medición analiza el progreso en la implementación del modelo y su grado de orientación de la gestión y el desempeño institucional, para el logro de los objetivos y mejorar la prestación del servicio de las entidades públicas. El MIPG dispone con dos herramientas clave: el Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (FURAG), que recopila información para respaldar la toma de decisiones relacionadas con la gestión y el desempeño de las entidades.

Para MIPG, el talento humano se define como el corazón del modelo, por tratarse del motor que impulsa la implementación y puesta en marcha de las demás políticas que lo integran. Por lo que, resulta oportuno resaltar que la política de Gestión Estratégica Del Talento Humano (GETH) presentó un avance en la medición del MIPG, lo que permite establecer la importancia del desarrollo y fortalecimiento de las competencias del servidor público para la eficaz prestación del servicio, la implementación de estímulos para el óptimo desempeño individual y colectivo, así como aspectos relacionados con el crecimiento y la felicidad del talento humano.

Los resultados de la Medición del Desempeño Institucional realizada a través del FURAG, aporta información relacionada con la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano. Por ello, a continuación, se evidencia los resultados del autodiagnóstico, que permiten evidenciar el compromiso de nuestra institución en el desarrollo de la gestión.

---

<sup>3</sup>Decreto 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.

# RESULTADOS DEL FORMULARIO UNICO DE REPORTE A LA GESTIÓN – FURAG, VIGENCIA 2023.

## DIMENSIÓN TALENTO HUMANO

### 1 RESULTADO DE LA DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO

**Puntaje consolidado: 72,2**

**Promedio de referencia: 40,8**

Tabla No 1. Resultados Medición del Desempeño Institucional Dimensión Talento Humano.



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública, FURAG

### 2 RESULTADOS DE POLÍTICAS DE LA DIMENSIÓN

◦ **Política de gestión estratégica del talento humano**

**Resultado de la política: 87,4**

**Valor máximo obtenido: 98,0**

Tabla No 2. Resultados Medición del Desempeño Institucional- PGETH.



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública, FURAG

### 3 Política de integridad

Resultado de política: 61,3

Valor máximo obtenido: 95,0

Tabla No 3. Resultados Medición del Desempeño Institucional- Política de Integridad



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública, FURAG.

Para el diseño del Programa de Bienestar Laboral del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional se realizó el análisis de la situación actual del bienestar dentro de la institución tomando como referencia las metas establecidas por la Institución a través del Plan de Desarrollo Institucional 2024-2028, los Planes Estratégicos de Gestión Humana.

En el marco de la Planeación Estratégica del Proceso de Gestión Humana, se ha establecido la medición del Clima Organizacional cada dos años a nivel institucional, en cumplimiento del artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.

Esta iniciativa busca programar e implementar estrategias que fomenten el mejoramiento continuo del clima organizacional, promoviendo una convivencia laboral saludable, el bienestar de los empleados, y condiciones de trabajo seguras, entre otros aspectos.

El objetivo de esta medición es identificar debilidades en los aspectos evaluados, establecer planes de mejora, y evidenciar el progreso logrado en el ambiente laboral institucional, así como evaluar la madurez de la cultura organizacional.

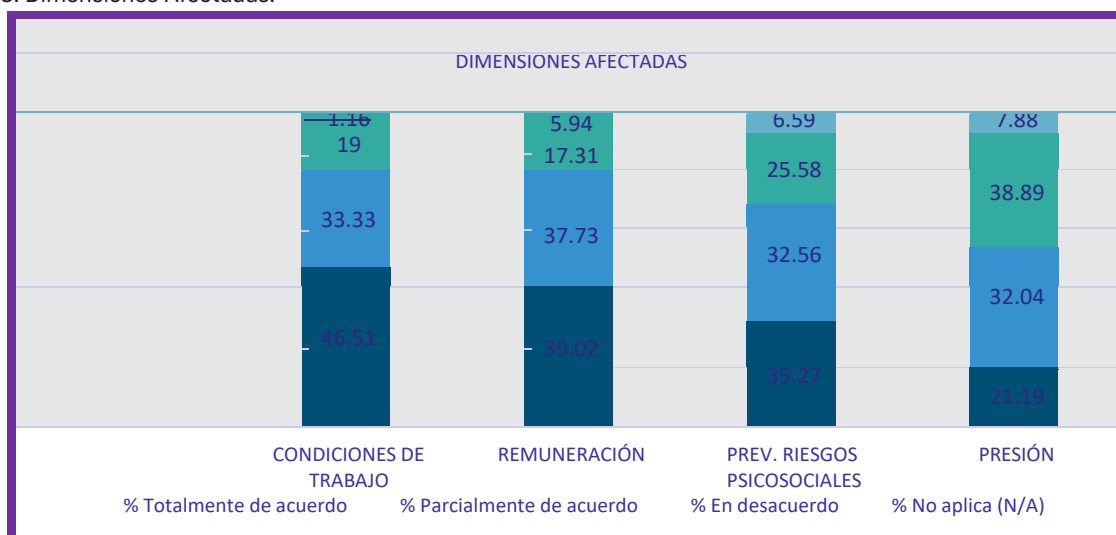
Tabla No 4. Resultados de la Medición del Clima Organizacional.

| DIMENSIÓN                                  | % Totalmente de acuerdo | % Parcialmente de acuerdo | % En desacuerdo | % No aplica(N/A) | % Total |
|--|-------------------------|---------------------------|-----------------|------------------|---------|
| INTERACCIÓN SOCIAL                         | 62,59                   | 22,87                     | 11,63           | 2,91             | 100     |
| COMUNICACIÓN                               | 66,11                   | 20,71                     | 12,29           | 0,89             | 100     |
| CONDICIONES DE TRABAJO                     | 46,51                   | 33,33                     | 19,00           | 1,16             | 100     |
| RECONOCIMIENTO, SATISFACCIÓN Y PERTINENCIA | 77,65                   | 10,08                     | 10,98           | 1,29             | 100     |
| REMUNERACIÓN                               | 39,02                   | 37,73                     | 17,31           | 5,94             | 100     |
| FORMACIÓN                                  | 52,97                   | 33,85                     | 11,37           | 1,81             | 100     |
| PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES        | 35,27                   | 32,56                     | 25,58           | 6,59             | 100     |
| AUTONOMIA                                  | 78,55                   | 7,75                      | 12,80           | 0,90             | 100     |
| COHESIÓN                                   | 68,14                   | 17,14                     | 13,34           | 1,38             | 100     |
| PRESIÓN                                    | 21,19                   | 32,04                     | 38,89           | 7,88             | 100     |
| APOYO Y LIDERAZGO                          | 67,80                   | 16,39                     | 13,66           | 2,15             | 100     |
| RECONOCIMIENTO Y PROMOCION                 | 50,90                   | 24,38                     | 18,95           | 5,77             | 100     |
| EQUIDAD                                    | 62,98                   | 16,47                     | 15,89           | 4,66             | 100     |
| AUTONOMÍA E INNOVACIÓN                     | 59,52                   | 22,83                     | 15,85           | 1,80             | 100     |

Fuente: Gestión Humana Infotep.

La medición del Clima Laboral en la institución se llevó a cabo mediante el uso de un instrumento diseñado por Gestión Humana. En esta evaluación participaron 129 colaboradores. Los resultados obtenidos indican que, de las 14 dimensiones analizadas, hay 4 que requieren atención especial, ya que sus porcentajes de calificación están por debajo del 50% en términos de percepción.

Tabla No 5. Dimensiones Afectadas.



Fuente: Gestión Humana IES Infotep.



del Programa de Bienestar actividades que favorezca el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos.

Así mismo, es esencial consolidar un plan de acción que incluya actividades de bienestar, recreación y estímulos para abordar las problemáticas relacionadas con la presión y la prevención de riesgos psicosociales, ofrecer reconocimientos o incentivos salariales a los funcionarios, así como crear espacios y actividades de esparcimiento e integración que mejoren la calidad de vida de los empleados del INFOTEP, todo esto respaldado por su correspondiente asignación presupuestal.

Acogiendo la información señalada anteriormente, se tiene previsto desarrollar el Programa de Bienestar Laboral 2024 alineados a los cinco (5) ejes del Programa Nacional de Bienestar y a los resultados de la medición de la Matriz de la Gestión Estratégica del Talento Humano de la IES INFOTEP HVG, y está estructurado de la siguiente manera:

### **Eje No 1. Equilibrio Psicosocial**

Las actividades enmarcadas en este eje se encuentran clasificadas de acuerdo con los siguientes componentes

■ **Factores psicosociales:** Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyen a la no afectación de la salud física, psíquica y social de los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.

■ **Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:** Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.

■ **Calidad de vida laboral:** Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupan de las condiciones de la vida laboral de los servidores públicos que conllevan a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

### **Eje No 2. Salud Mental**

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

■ **Prevención de nuevos riesgos a la salud:** Este componente tiene relación con la salud de los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida. Por lo que, este componente lo integran las siguientes iniciativas: Adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo; realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, mediante adopción de herramientas con el fin de aumentar la resiliencia, mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración, en ese sentido, es importante revisar la carga laboral de los servidores públicos y los estilos de liderazgo que están siendo utilizados.

### Eje No 3. Diversidad e Inclusión

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

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

### Eje No 4. Transformación Digital

■ **Creación de cultura digital para el bienestar:** Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos.

■ **Analítica de datos para el bienestar:** Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los Programas de Bienestar.

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

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

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

**Analítica de Datos para el Bienestar:** La analítica de datos para el bienestar tiene el propósito de facilitar la asertiva toma de decisiones, la segmentación y caracterización de la población objetivo y la obtención de información relevante para la implementación de Programas de Bienestar.

## ACTIVIDADES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

Como se ha mencionado anteriormente, el Programa de Bienestar Laboral se desarrolla con el propósito de mejorar la calidad de vida laboral de los empleados, para lograr esto, se promoverán espacios que faciliten tanto el esparcimiento como el aprendizaje, beneficiando no solo a los empleados, sino también a sus familias. La iniciativa busca elevar los niveles de salud, recreación, cultura y educación de los funcionarios de la IES INFOTEP, complementando estas actividades con campañas pedagógicas y de comunicación, talleres, jornadas de reflexión entre otros.

A continuación, se detallarán las acciones para cada uno de los ejes del Programa de Bienestar e Laboral de la Institución:

Tabla No 8. Eje No 1. Equilibrio Psicosocial.

| EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL                         |  |
|---|--|
| 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.   |

Tabla No 9. 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.   |

Tabla No 10. 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.  |

Tabla No 11. 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. |

Tabla No 12. Eje No 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público.

| EJE 5. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO                      |  |
|--|--|
| 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

A este Programa se anexa el cronograma de actividades, cabe resaltar que las fechas y la ejecución de las actividades están sujetas a las alianzas estratégicas que se establezcan, así mismo, pueden variar de acuerdo con las agendas y cobertura establecida por Gestión Humana del Infotep.

Tabla 13. Cronograma bienestar e incentivos 2024.

| EJE                           | INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROYECTO   | TIPO DE EVENTO       | OBJETIVO  | TEMA   | DIRIGIDO A                   | RESPONSABLE        | FECHA                    |
|-------------------------------|------------------------------------|----------------------|---|--|------------------------------|--------------------|--------------------------|
| Eje 1. Equilibrio psicosocial | Carnavalito Infotep                | Celebración matutina | Motivar a los trabajadores desde el inicio de la jornada laboral con fin de recordarles que la IES Infotep se une al folclor y a la cultura de nuestra tierra.  | Recibimiento en la puerta de entrada a todos los funcionarios y colaboradores de la institución                                | funcionarios y colaboradores | Gestión Humana/SST | Febrero                  |
|                               | Cumpleaños de los funcionarios     | Reconocimiento       | Estimular a nuestros funcionarios a través de felicitaciones personalizadas en su cumpleaños  | reconocimiento por cumpleaños de funcionarios  | servidores públicos          | Gestión Humana/SST | 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/SST | Marzo                    |
|                               | Celebración día del Hombre         | Reconocimiento       |   | Hacer recorrido por todas las oficinas con una tarjeta detalle.  | funcionarios y colaboradores | Gestión Humana/SST | Marzo                    |
|                               | Ambulancia de la risa (antiestrés) | Jornada              | Activar la realización de las pausas activas por medio de la visita mensual de la ambulancia de la risa, generando momentos en los que los trabajadores puedan liberar el estrés que posiblemente pueda generarse en la jornada laboral | 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 | Octubre                  |

| Semana Santa (feria del dulce)  | Celebración    | Iniciar la semana santa, disfrutando de los manjares típicos de la temporada.  | Realizar feria del dulce con todos los funcionarios y colaboradores de la institución.  | funcionarios y colaboradores       | Gestión Humana/SST                | Marzo      |
|---------------------------------|----------------|--|---|------------------------------------|-----------------------------------|------------|
| 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 | Mayo       |
| Día del profesor                | Reconocimiento | Homenajear a nuestros empleados en las distintas fechas especiales, reconocidas nacional e internacionalmente  | Ofrecer un desayuno a nuestros docentes y/o souvenir  | Docentes                           | Gestión Humana/SST                | Mayo       |
| Día del padre                   | Reconocimiento | Homenajear a nuestros empleados en las distintas fechas especiales, reconocidas nacional e internacionalmente  | Pieza publicitaria en conmemoración del día del padre   | funcionarios y colaboradores       | Gestión Humana/SST/comunicaciones | Junio      |
| Jornada de día de la familia    | Celebración    | Acercar a los servidores públicos con sus familias para equilibrar la vida laboral y familiar  | Jornada recreativa y cultural con los trabajadores y familia a fin de celebrar el día de la familia   | funcionarios y colaboradores       | Gestión Humana/SST                | Julio      |
| Reconocimiento a 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 un día de descanso remunerado. | funcionarios y colaboradores       | Gestión Humana/SST                | 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/SST                | Septiembre |
| Reconocimiento a bicisuarios    | Reconocimiento | Promover el uso de la bicicleta como medio de transporte entre los trabajadores de la I.E.S. INFOTEP H.V.G.  | Reconocimiento a funcionario que se destaca por su constancia en el uso de la bicicleta para llegar al trabajo  | Planta administrativa y profesoral | Gestión Humana                    | Septiembre |
| Celebración inicio navidad      | Celebración    | Recibir la navidad con un compartir desayuno navideño todos los trabajadores de la IES 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/SST                | diciembre  |
| Desvinculación Laboral Asistida | Capacitación   | Despejar dudas desde el ámbito de proceso con relación a los requisitos, documentos y trámites a seguir en el momento de solicitar la pensión.<br>- Derechos y obligaciones. | Trámite para Pensionarme  | Prepensionados.                    | Gestión Humana/asesor Jurídico    | Febrero    |

|                                      |   |               |   |   |   |  |         |
|--------------------------------------|---|---------------|---|---|---|--|---------|
| <b>Eje 2. SALUD MENTAL</b>           | Campaña de autocuidado físico, mental, emocional y social   | Jornada       | promover el baile ya que es un ejercicio que ciertamente es utilizado para mejorar la actividad física, pero además de eso este tipo de rutina nos trae múltiples beneficios de la salud además de mejorar la memoria y elevar la autoestima.   | Jornada de Zumbaterapia para todos los funcionarios y colaboradores   | funcionarios y colaboradores                                      | Gestión Humana/SST                               | Mayo    |
|                                      |   | Jornada       | Aprender a desconectar el trabajo de nuestros problemas familiares o personales y viceversa. Así, podemos vivir con mayor tranquilidad el presente de cada rol que desempeñamos   | El árbol de los problemas   | funcionarios y colaboradores                                      | Gestión Humana/SST                               | Junio   |
|                                      | Día de diversión en el trabajo  | Jornada       | 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, agudiza su creatividad y reporta beneficios a las personas y a las empresas. | Volvamos a ser como niños (adaptación de una zona infantil, con mesa de helados, rondas, concurso del adulto más niño.)                                     | funcionarios y colaboradores                                      | Gestión Humana/SST                               | Octubre |
|                                      | prevención de suicidio, prevención de consumo de sustancias psicoactiva, prevención de todo tipo de violencias y gestión de emociones | Conversatorio | 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  | hablemos de Salud Mental  | estudiantes, funcionarios y colaboradores                         | Gestión humana /sst                              | Agosto  |
| <b>Eje 3. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN</b> | Día internacional de la lengua de señas   | Taller        | Promover el respeto por la diversidad y luchar contra todo tipo de discriminaciones que tiendan a la segregación, o menoscabo de algún derecho  | Realizar taller básico de lenguaje de señas para favorecer el proceso de integración e inclusión de esta población.   | funcionarios y colaboradores en especial quienes atienden publico | Gestión Humana/SST/Extensión y proyección social | Agosto  |
| <b>Eje 4. TRANSFORMACION DIGITAL</b> | Uso de atajos en office   | Taller        | mejorar significativamente la experiencia de edición y la productividad al trabajar con documentos de texto   | Realizar taller básico de atajos en office  | funcionarios y colaboradores                                      | Gestión Humana                                   | Agosto  |
|                                      | Diseño de encuestas y formularios de Google y tablas dinámicas  | Taller        | Implementar acciones que permitan la creación de una cultura digital centrada en el bienestar de los funcionarios   | Realizar el taller para de encuestas y formularios y tablas y gráficos dinámicos y descubrir cómo puede usarlos para resumir y analizar datos en el trabajo | funcionarios y colaboradores                                      | Gestión Humana                                   | Octubre |

| Eje 5. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO | Actividades para el Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año) | Dinámicas /estímulo | Reconocer la importancia que como servidores públicos ellos desempeñan en la institución   | hacer un compartir y resaltar su labor mediante entrega de souvenir | Servidores públicos                            | Gestión Humana/SST/R ectoría          | Junio              |
|---|---|---------------------|--|---|--|---------------------------------------|--------------------|
|   | Desarrollo de actividades de la caja de herramientas Código de integridad       | Dinámicas           | actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la institución, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la institución y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés. | actividad caja de herramientas                                      | funcionarios y colaboradores                   | Gestión Humana/gestores de integridad | Agosto y Noviembre |
|   | Noche de los mejores2024  | Reconocimiento      | Exaltar la excelencia entre los empleados de la I.E.S. INFOTEP H.V.G.  | evento noche de los mejores   | Profesores, personal administrativo y de apoyo | Gestión Humana                        | Diciembre          |

Fuente: Gestión Humana IES Infotep.

## EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento al Programa de Bienestar Laboral 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  | Nº FORMATO    |
|--|---|---------------|
| 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. | 037-FO-GT V06 |
| 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.   | No aplica     |
| REGISTROS FOTOGRÁFICOS                 | Con el propósito de captar y mostrar cada una de las actividades adelantadas en desarrollo del plan se realizará un registro fotográfico de los eventos realizados.   | No aplica     |

El Grupo de trabajo de Gestión de Humana y Bienestar institucional serán responsables de hacer seguimiento, evaluar y retroalimentar discrecionalmente el desarrollo de las actividades ejecutadas dentro del Programa de Bienestar Laboral del 2024, de acuerdo con los formatos previstos en el sistema de calidad y a su vez verificar la eficacia y el efecto en las personas y decidir sobre su modificación o continuidad.



## RECURSOS

Para orientar el cumplimiento del Programa de Bienestar e Incentivo de la IES INFOTEP, se contará con el apoyo de diversas áreas y recursos estratégicos que trabajarán de manera articulada, esto incluye:

- El respaldo del liderazgo organizacional.
- El equipo de Gestión Humana, Bienestar Institucional y SST desempeñarán un papel crucial en la implementación y gestión del programa, asegurando que se ofrezcan las capacitaciones y recursos necesarios para todos los empleados.
- Colaboración de profesionales externos, como consultores de bienestar y expertos en salud, que aportarán conocimientos y mejores prácticas.
- La comunicación interna será clave, utilizando herramientas como boletines informativos y redes sociales para mantener a todos los empleados informados y motivados.
- Encuestas de satisfacción para recoger retroalimentación continua, lo que ayudará a ajustar el programa según las necesidades de los funcionarios.

De igual forma se contará con el apoyo de los siguientes aliados:

- La Caja de Compensación Familiar (CAJAMAG).
- Entidades Promotoras de Salud.
- Fondos de Pensiones y Cesantías Entidad.
- Administradora de Riesgos Laborales.
- Cámara de Comercio.
- Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).
- Escuela Superior de Administración Pública (ESAP).
- Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).
- Entidades privadas y/o prestadores de servicios.
- Diferentes Fundaciones.

Todo este enfoque integral garantizará que el Programa de Bienestar sea un éxito y contribuya a un entorno laboral más saludable y productivo.



# OBLIGACIONES

## **Obligaciones del Personal Administrativos y Planta Profesoral.**

- Asistir y participar de los eventos y actividades programadas por las dependencias de Gestión Humana, SST y Bienestar institucional de la I.E.S. INFOTEP H.V.G.
- Evaluar continuamente las actividades desarrolladas, con la finalidad de apoyar el mejoramiento continuo del Programa.
- Identificar las necesidades presentes en el puesto de trabajo que permitan evaluar y realizar el seguimiento del Programa.

## **Obligaciones de la IES INFOTEP**

- Asignar recursos financieros para cubrir el Programa de Bienestar Laboral a desarrollar por el área de Gestión Humana de la I.E.S. INFOTEP H.V.G.
- Divulgar, promocionar e incentivar la participación de todos los trabajadores en las actividades y eventos que se propongan en el marco del Programa de Bienestar Laboral.
- Facilitar el tiempo y los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de los proyectos.



## **BIBLIOGRAFICA**

- 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>