

INSTITUTO TOLIMENSE DE FORMACIÓN
TÉCNICA PROFESIONAL

“ITFIP”



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026



SC6793-1



CO-SC6793-1

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026

RAFAEL ENRIQUE LARA GARCÍA
Coordinador GITTH

Espinal - Tolima, 2026

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	2
1. MARCO NORMATIVO	3
2. OBJETIVOS	3
2.1 OBJETIVO GENERAL	3
2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	3
3. ALCANCE.....	4
4. RESULTADOS DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025.....	4
5. CARACTERIZACION PERSONAL DEL ITFIP.....	5
5.1 DISTRIBUCIÓN POR GENERO.....	6
ANÁLISIS.....	6
5.2DISTRIBUCIÓN POR RANGO DE EDAD.....	6
ANÁLISIS.....	7
5.3DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE PLANTA.....	7
ANÁLISIS.....	8
5.4DISTRIBUCION POR CIUDAD DE RESIDENCIA.....	8
ANÁLISIS.....	8
6. ENCUESTA DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL 2026.....	9
6.1 PRIORIDADES SELECCIONADAS PARA EL PLAN DE BIENESTAR 2026	9
6.2 PRIORIDADES SELECCIONADAS RELACIONADAS CON FORTALECIMIENTO DE CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL	10
7. EJES TEMATICOS DEL PLAN DE BIENESTAR.....	10
7.1 EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.....	11
7.2 EJE 2. SALUD MENTAL	11
7.3 EJE 3. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	12

7.4 EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL.....	12
7.5 EJE 5. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO.....	12
8. ESTRATEGIAS POR EJES TEMATICOS PARA LA VIGENCIA 2026	13
9. PLAN DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	15
9.1 EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.....	15
9.2 EJE 2. SALUD MENTAL	16
9.3 EJE 3. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	16
9.4 EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL PARA EL BIENESTAR	16
9.5 EJE 5. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO.....	17
10. INCENTIVOS Y ESTIMULOS.....	17
10.1 PLAN DE INCENTIVOS.....	17
10.2 APOYO EDUCATIVO PARA LA VIGENCIA 2026	17
10.3 TIEMPO REMUNERADO POR USO DE LA BICICLETA	18
10.4 INTEGRACION DE LAS FAMILIAS DE LOS FUNCIONARIOS	18
10.5 INCENTIVOS AL CUMPLIR 5 AÑOS DE SERVICIO.....	19
10.6 COMPENSATORIO POR CUMPLIR AÑOS DE VIDA	19
10.7 RECONOCIMIENTO AL PENSIONARSE	19
11. INDICADORES	19
Indicador 1. Ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos.....	19
Indicador 2. Participación de los servidores en el Plan de Bienestar e Incentivos ..	20
Indicador 3. Nivel de satisfacción de las actividades de bienestar	21

INTRODUCCIÓN

Con el propósito de impactar de manera positiva el ser, estar y hacer de sus servidores, el Instituto Tolimense de Formación Técnica profesional del Espinal Tolima en el marco de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), y con el objetivo de aportar a la generación de un entorno laboral para la vida y el conocimiento, formuló el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026, con actividades que contribuirán al mejoramiento de la calidad de la vida laboral, buscando un desempeño eficiente y eficaz de los servidores que hacen parte de la entidad, impactando así en aspectos claves de la cultura organizacional.

Habiendo adquirido la experiencia y buenas prácticas, de las necesidades y los retos a los cuales se enfrentó la entidad en las vigencias 2024 y 2025, donde el equilibrio entre la vida laboral y personal fue clave para el bienestar de cada uno de los servidores, y en la interacción positiva de las actividades semipresenciales, el plan de bienestar 2026 incorpora estrategias para atender las necesidades de los servidores desde la perspectiva de su desarrollo integral y buscando que esto redunde en el logro de los objetivos institucionales y organizacionales.

Para la presente vigencia, el Plan de Bienestar e Incentivos se elabora en desarrollo de los ejes temáticos, establecidos por el DAFP en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026: “Equilibrio psicosocial”, “Salud mental”, “Diversidad e inclusión”, “Transformación digital” e “Identificación y vocación por el servicio público”, estructurados en el Plan Estratégico de Talento Humano 2026, aumentando la calidad de vida de los colaboradores a través de un enfoque diverso y equitativo.

Los cinco ejes temáticos del Plan de Bienestar e Incentivos 2026 del ITFIP, igualmente se articulan directamente con la Dimensión de Talento Humano del MIPG, contribuyendo al logro de los objetivos estratégicos institucionales, al fortalecimiento del clima y la cultura organizacional, y al mejoramiento continuo del desempeño de los servidores públicos.

1. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia que consagra los derechos que en materia de bienestar social tienen todos los ciudadanos.
- Ley 909 de 2004, en su artículo 16, establece la función de la Comisión de Personal de participar en el Plan de Estímulos. En el párrafo del Artículo 36. Establece que las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.
- Decreto Ley 1567 de 1998, crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 1960 de 2019 Art. 3 y 4, reforma la Ley 909 de 2004 y señala que todos los servidores públicos independiente de su vinculación podrán beneficiarse de los programas de bienestar.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, el cual compila los decretos reglamentarios del sector que contiene lo establecido en temas de bienestar y estímulos.
- Decreto 612 de 2018, fija directrices para la publicación de los Planes de Talento Humano. 6
- Código Disciplinario Único, dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado; tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.
- Guía de estímulos para los servidores públicos, DAFP, 2018.
- Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, DAFP, 2023.
- Directiva Presidencial 001 de 2023 y Circular Conjunta de Vicepresidencia de la República y el DAFP 01 de 2023
- Manual Operativo del Departamento Administrativo de la función Pública MIPG – Versión 6.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la entidad, que motive el desempeño laboral, mediante un Plan de Bienestar e Incentivos que fomente el desarrollo integral a través de espacios de aprendizaje, diversión e integración, teniendo en cuenta las necesidades de los servidores en su entorno profesional, social y familiar, promoviendo así un entorno laboral para la vida y el conocimiento.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Ejecutar actividades de bienestar, estímulos e incentivos, alineadas a las necesidades de las personas vinculadas a la entidad en su contexto familiar,

laboral y social, que mejoren su calidad de vida laboral.

- Promover la política de integridad como eje articulador de la gestión pública en el marco de los valores adoptados por la Entidad, generando compromiso institucional, sentido de pertenencia y transparencia, en un entorno institucional favorable al comportamiento integro que contribuya a la construcción de confianza y a la transformación de las relaciones entre la entidad y la ciudadanía.
- Generar experiencias significativas que fomenten la innovación, la comunicación, el trabajo en equipo y el reconocimiento al aporte que hacen los servidores al logro de los objetivos institucionales.
- Generar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de las personas vinculadas a la entidad, mediante estrategias virtuales y/o presenciales.
- Fomentar alternativas que permitan el desarrollo del ciclo de vida del servidor público en armonía con la protección del medioambiente y el entorno.

3. ALCANCE

El Plan de Bienestar e Incentivos está dirigido a los servidores públicos vinculados a la planta de personal del ITFIP en sus distintas modalidades: carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionalidad y temporales y en el eje de cultura organizacional se incluyen estrategias en las que concurren diferentes actores del ecosistema. Las actividades propuestas dentro de este plan buscan fomentar la integración, la sana competencia, el ocio, el autocuidado, la salud y la gestión emocional. Finalmente busca desatar la creatividad, el aprender e inspirar; a medida que robustecen la relación entre los servidores y la Entidad.

4. RESULTADOS DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

Durante la vigencia 2025, se llevaron a cabo las actividades de bienestar:

- Estudio percepción sobre la integridad (SST).
- Carrera atlética 5k y 10k.
- Mi simpatía.
- Charlas embarazos no deseados en adolescentes.
- Brigada de salud.
- Desórdenes alimenticios en todos los ciclos de vida.
- Cáncer gástrico y de colon.

- Estilos de vida saludable.
- Cáncer de próstata.
- Carrera ciclística ITFIP.
- Manejo de conflictos en el trabajo y las aulas de clases.
- Descanso sueño y relajación.
- Integración parque del café.
- Enfermedades transmitibles por vectores.
- Trabajo en equipo y relaciones interpersonales.
- Día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer.
- Encuentro de egresados.
- Participación carrera 5k en Neiva.
- Brigadas ambientales en la caimanera.
- Novena de aguinaldos.
- Fiesta de despedida.

5. CARACTERIZACION PERSONAL DEL ITFIP

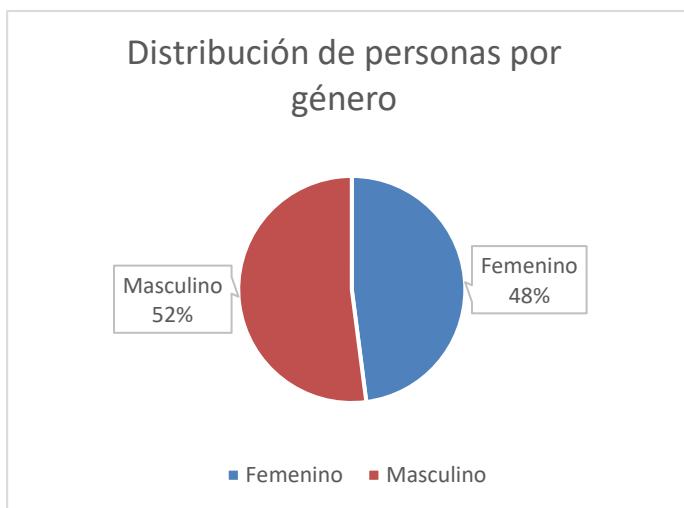
La gestión del talento humano constituye un eje estratégico para el cumplimiento de la misión institucional y el fortalecimiento de los procesos académicos y administrativos de la Institución Universitaria ITFIP. En este contexto, resulta fundamental contar con información actualizada, confiable y sistematizada sobre las características del personal de planta, que permita orientar la toma de decisiones, la planeación institucional y el diseño de estrategias de bienestar, desarrollo y sostenibilidad del recurso humano.

El presente Informe de Caracterización del Personal de Planta del ITFIP tiene como propósito analizar la composición sociodemográfica y laboral de los servidores públicos que conforman la planta administrativa y docente de la institución. Para ello, se realiza un ejercicio de análisis estadístico que contempla variables como género, rangos de edad, tipo de planta y ciudad, con base en la información consolidada por la Oficina de Talento Humano a diciembre de 2025.

Los resultados de este informe constituyen un insumo clave para la formulación y seguimiento de políticas institucionales en materia de talento humano, bienestar universitario, seguridad y salud en el trabajo, relevo generacional y gestión del conocimiento, así como para el cumplimiento de los lineamientos establecidos por los entes de control y los procesos de autoevaluación institucional.

5.1 DISTRIBUCIÓN POR GENERO.

Género	Cantidad	Participación
Femenino	82	48 %
Masculino	89	52 %
Total	171	100 %

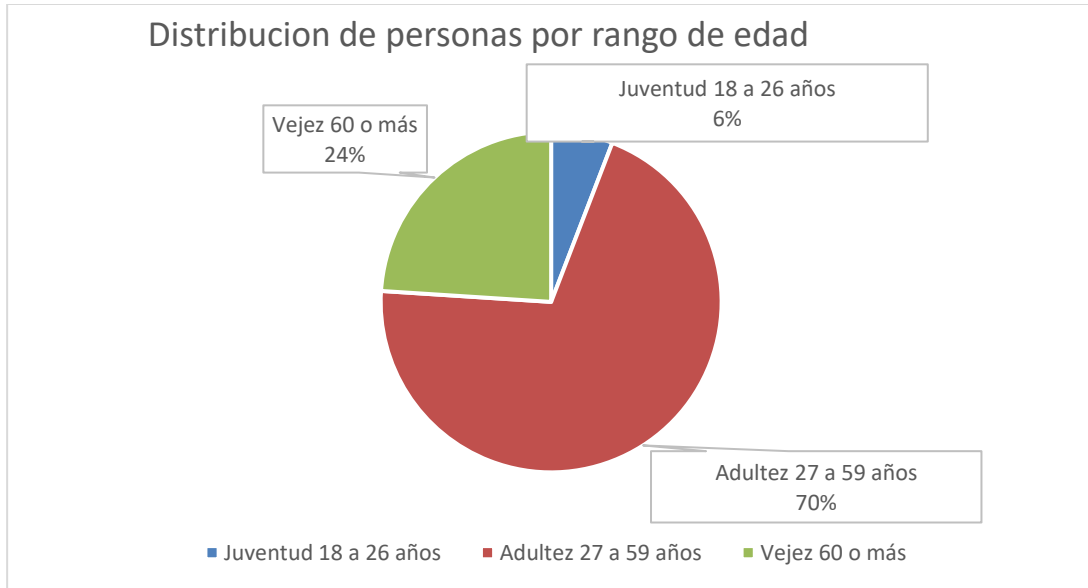


ANÁLISIS

La planta de personal presenta una distribución equilibrada por género, con una ligera mayor participación masculina. No se evidencian brechas significativas, lo cual refleja avances en equidad de género en los procesos de vinculación institucional.

5.2 DISTRIBUCIÓN POR RANGO DE EDAD.

Rango etario	Edad	Cantidad	Participación
Juventud	18 a 26 años	10	6 %
Adultez	27 a 59 años	120	70 %
Vejez	60 años o más	41	24 %
Total		171	100 %

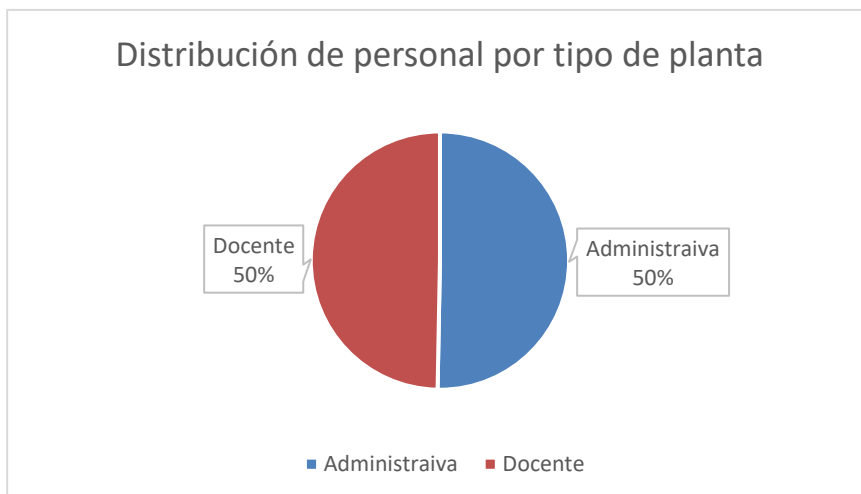


ANÁLISIS

La planta institucional se concentra mayoritariamente en el rango de adultez, lo cual evidencia estabilidad laboral y experiencia acumulada. No obstante, se identifica un porcentaje relevante de personal en edad de vejez, lo que hace necesario fortalecer estrategias de relevo generacional, gestión del conocimiento y planes de sucesión, especialmente en cargos críticos.

5.3 DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE PLANTA.

Tipo de planta	Código	Cantidad	Participación
Planta Administrativa A		86	50 %
Planta Docente	D	85	50 %
Total		171	100 %



ANÁLISIS

La institución mantiene un equilibrio exacto entre planta administrativa y planta docente, lo cual es coherente con la naturaleza misional del ITFIP y garantiza soporte administrativo adecuado para el desarrollo académico.

5.4 DISTRIBUCION POR CIUDAD DE RESIDENCIA.

Ciudad Cantidad aproximada

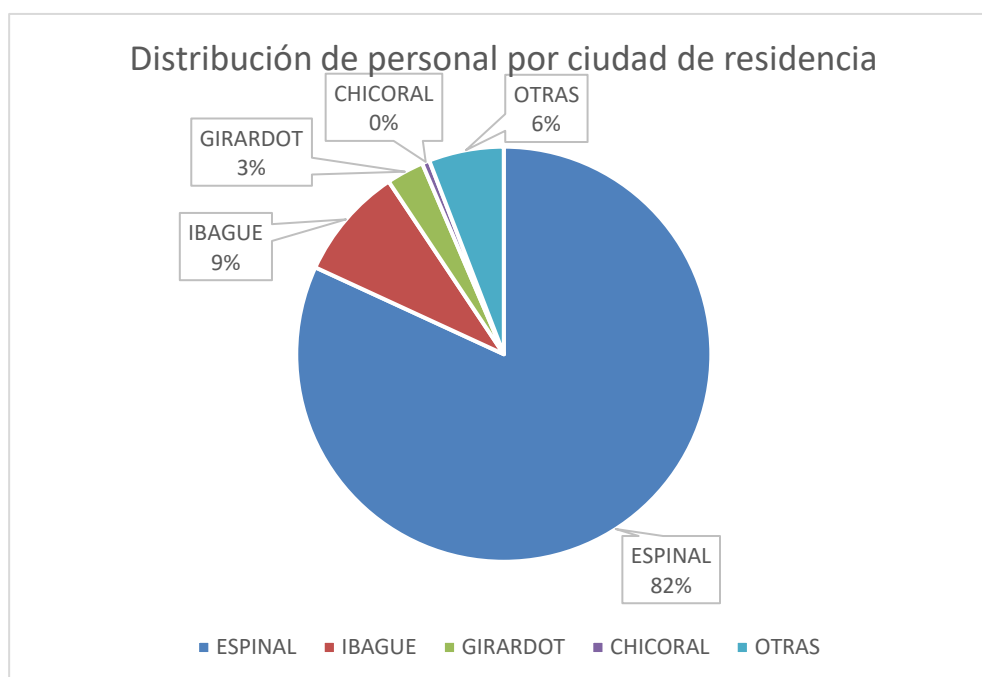
Espinal ≈ 140

Ibagué ≈ 15

Girardot ≈ 5

Chicoral 1

Otras ≈ 10



ANÁLISIS

Se evidencia una alta concentración del personal en el municipio de Espinal, lo cual favorece la presencialidad, reduce tiempos de desplazamiento y facilita la implementación de programas de bienestar institucional. Las residencias en otros municipios responden principalmente a perfiles docentes y administrativos con movilidad regional.

6. ENCUESTA DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL 2026.

El Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional del Espinal Tolima, a través de la Coordinación de Talento Humano, diseño y aplicó una encuesta orientada a identificar las necesidades y expectativas de los servidores frente a su Plan de Bienestar, así como también, determinar las actividades y grupos de beneficiarios, bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional; con el fin de fortalecer la identidad y el sentido de pertenencia hacia la entidad. Esta encuesta se denominó “Encuesta de detección de necesidades de bienestar social laboral 2026” enviada a 171 servidores, siendo diligenciada por el 65%.

Con esta encuesta se buscó reconocer las necesidades y gustos de los servidores desde el ámbito deportivo, social, cultural, competitivo y de desarrollo comportamental.

De acuerdo con el propósito de la entidad de reconocer eventos institucionales o fechas especiales que permitan desarrollar y estimular la gratitud, integración, solidaridad y creatividad en los servidores, así como la reafirmación de valores éticos, morales e institucionales.

6.1 PRIORIDADES SELECCIONADAS PARA EL PLAN DE BIENESTAR 2026

La encuesta realizada al personal administrativo y docentes de planta del ITFIP, respecto a las actividades prioritarias para desarrollar el plan de bienestar, calificando de mayor a menor importancia por los encuestados fue la siguiente:

ANÁLISIS

Las actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas fueron la de mayor preferencia por los encuestados con un 1er lugar de interés (65.2%).

Como 2do lugar de interés se encuentra las actividades para el fortalecimiento del ser, de clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana), (41.3%).

Las actividades relacionadas con programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud, obtuvieron un 3er lugar de favoritismo (37%).

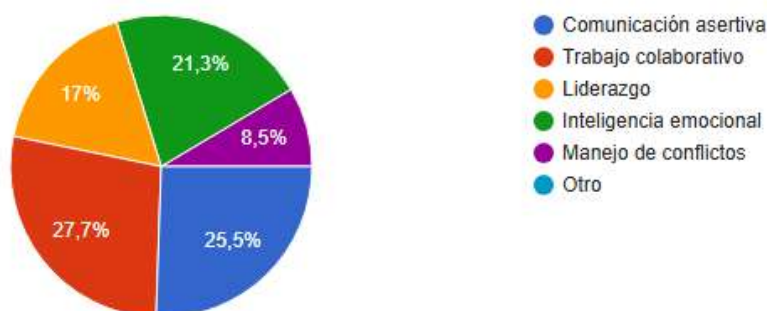
En 4to lugar fueron elegidas las actividades enfocadas a Salud Mental (31.3%).

Las actividades de integración familiar se ubicaron en el 5to lugar (30.4%).

En 6to lugar, fue para las actividades relacionadas con salud mental (28.3%)

Finalmente, las actividades de conferencias motivacionales y actividades para prepensionados – preparación para la pensión ocuparon los últimos 2 lugares de preferencia 19.6% y 17.4% respectivamente.

6.2 PRIORIDADES SELECCIONADAS RELACIONADAS CON FORTALECIMIENTO DE CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL



ANÁLISIS

Actividades relacionadas con fortalecimiento de Clima laboral y Cultura Organizacional priorizadas por los funcionarios para ser incluidas en el plan de bienestar fueron: trabajo colaborativo con 27.7%, comunicación asertiva con el 25.5%, inteligencia emocional con el 21.3%, siendo liderazgo y manejo de conflictos las de menor interés con un 17% y 8.5% respectivamente.

7. EJES TEMATICOS DEL PLAN DE BIENESTAR

Los ejes estratégicos y las actividades que integran el presente Plan de Bienestar e Incentivos 2026 del Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional – ITFIP se articulan con lo dispuesto en las Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026: “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, el cual establece el diseño e implementación del Plan Nacional de Bienestar, orientado a la adopción de estrategias que mejoren las condiciones personales, familiares y laborales de las servidoras y los servidores públicos, promoviendo su bienestar, felicidad, identidad y desarrollo integral.

En este marco, el Programa Nacional de Bienestar 2023–2026, liderado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, define los programas de bienestar como instrumentos estratégicos para el desarrollo integral del talento humano, orientados al mejoramiento sostenido de la calidad de vida, el fortalecimiento de la motivación institucional y la consolidación de entornos laborales saludables.

En concordancia con lo anterior, el Plan de Bienestar e Incentivos 2026 del ITFIP se constituye en un eje estratégico para el fortalecimiento de la cultura

organizacional, al promover espacios, prácticas y estrategias que fomentan el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, el trabajo colaborativo, la integración institucional y el sentido de pertenencia.

A través de sus acciones, el Plan busca consolidar entornos laborales saludables, colaborativos, incluyentes y motivadores, que impulsen mejores estilos de trabajo, potencien el talento humano y contribuyan al cumplimiento efectivo de los objetivos misionales y estratégicos de la Entidad.

Adicionalmente, el Plan se articula con el Modelo de Cultura Organizacional del ITFIP, cuyo propósito es generar experiencias institucionales orientadas a la construcción de una cultura basada en el bienestar integral, el cuidado de la salud mental, la gestión emocional y la generación de conocimiento como motores de transformación organizacional y social, fortaleciendo la conexión entre el aporte profesional de cada servidor público y la misión institucional.

Finalmente, las actividades contempladas en el Plan de Bienestar e Incentivos 2026 se enmarcan en los ejes estratégicos definidos en el Programa Nacional de Bienestar, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida personal, laboral y familiar de las servidoras y los servidores públicos, en coherencia con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), como expresión del compromiso institucional con el desarrollo humano, la sostenibilidad y la gestión pública de valor.

7.1 EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje tiene como objetivo promover el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos del ITFIP, fortaleciendo factores protectores psicosociales y mejorando la calidad de vida laboral, con el fin de prevenir riesgos asociados al estrés laboral, el agotamiento emocional y los conflictos derivados del entorno de trabajo.

Actividades relacionadas con el equilibrio psicosocial:

- Gestión y prevención de factores de riesgo psicosocial en articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST.
- Estrategias de conciliación entre la vida laboral, personal y familiar.
- Acciones orientadas al fortalecimiento de la calidad de vida laboral.
- Acompañamiento a procesos de desvinculación laboral y retiro asistido.

7.2 EJE 2. SALUD MENTAL

El objetivo de este eje es fortalecer la salud mental y el bienestar emocional de los servidores públicos del ITFIP mediante acciones de promoción, prevención, atención y acompañamiento psicosocial, orientadas a la identificación temprana

de riesgos y al desarrollo de habilidades para el afrontamiento de situaciones laborales y personales.

Actividades relacionadas con la salud mental:

- Programas de higiene mental y psicológica.
- Prevención de nuevos riesgos asociados a la salud mental y emocional.
- Acompañamiento psicosocial individual y grupal.

7.3 EJE 3. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

El objetivo de este eje fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad, la inclusión y la diversidad, garantizando ambientes laborales seguros, libres de discriminación y violencia, y promoviendo la igualdad de oportunidades para todos los servidores públicos.

Actividades relacionadas con la convivencia:

- Acciones de sensibilización y formación en diversidad, inclusión y equidad.
- Prevención, atención y activación de rutas de protección frente a situaciones de violencia y discriminación.
- Fortalecimiento de entornos laborales seguros y respetuosos.

7.4 EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL

El objetivo de este eje es impulsar la transformación digital como un habilitador del bienestar laboral, facilitando el trabajo de los servidores públicos mediante el uso estratégico de herramientas tecnológicas, la analítica de datos y la creación de ecosistemas digitales que optimicen la gestión del tiempo y los procesos institucionales.

Actividades relacionadas con la transformación digital:

- Creación y fortalecimiento de una cultura digital orientada al bienestar.
- Uso de analítica de datos para la toma de decisiones en programas de bienestar.
- Diseño e implementación de ecosistemas digitales institucionales.

7.5 EJE 5. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

El objetivo de este eje es fortalecer el sentido de pertenencia, la identidad institucional y la vocación por el servicio público en los servidores del ITFIP, promoviendo valores éticos, compromiso con lo público y reconocimiento al

desempeño y a los aportes realizados al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Actividades relacionadas con la convivencia y el reconocimiento:

- Acciones para fortalecer el sentido de pertenencia institucional.
- Estrategias de promoción de la vocación por el servicio público.
- Reconocimiento e incentivos por el logro de resultados y el cumplimiento de objetivos.

Los 5 ejes de transformación hacen parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano 2026 del Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional – ITFIP, el cual tiene como propósito fundamental fortalecer el desarrollo integral del talento humano y mejorar la calidad de vida laboral de las servidoras y los servidores públicos, mediante un enfoque diverso, equitativo e incluyente, alineado con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

El Plan articula acciones formativas, recreativas, culturales, deportivas y de reconocimiento, orientadas a fortalecer los vínculos entre los colaboradores, fomentar la integración institucional, la socialización y el intercambio de conocimientos, saberes y experiencias, contribuyendo al fortalecimiento de la cultura organizacional y al trabajo colaborativo.

Estas actividades podrán desarrollarse en modalidad presencial, virtual o mixta, de acuerdo con las necesidades de los servidores y las capacidades institucionales, garantizando el acceso equitativo y la participación amplia del talento humano. Con ello, se busca potenciar la productividad, la satisfacción laboral, el sentido de pertenencia y el compromiso institucional, así como promover el desarrollo personal y profesional de las servidoras y los servidores públicos, en coherencia con la misión del ITFIP y los fines del Estado.

8. ESTRATEGIAS POR EJES TEMATICOS PARA LA VIGENCIA 2026

EJES TEMATICOS	ESTRATEGIAS ASOCIADAS
EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Teletrabajo y modalidades flexibles, conforme a la normatividad vigente.
	Bienestar espiritual y fortalecimiento del sentido de vida.
	Eventos recreativos, deportivos, artísticos y culturales en modalidad presencial y virtual.

	<p>Celebraciones institucionales: Día Nacional del Servidor Público, día del trabajo, día del docente, cumpleaños, día de la familia y día de la niñez.</p> <p>Programa de prepensionados y estrategias de transición al retiro.</p>
EJE 2. SALUD MENTAL	Estrategias para el manejo del estrés y el trabajo bajo presión.
	Orientación psicológica y articulación con servicios de medicina.
	Prevención y manejo de la ansiedad, depresión y otras afectaciones emocionales.
EJE 3. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Prevención, atención y medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y aquellas basadas en género.
	Prevención y atención de la discriminación por razones de raza, etnia, religión, discapacidad, orientación sexual u otras condiciones.
	Promoción de los derechos humanos y el enfoque diferencial en la gestión del talento humano.
EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Formación de los servidores públicos en analítica de datos aplicada al bienestar y la gestión institucional.
	Sensibilización y capacitación en protección de la información y seguridad digital.
	Implementación de plataformas y herramientas digitales que faciliten el acceso a los programas de bienestar y a los servicios institucionales.
EJE 5. IDENTIDAD Y VOCACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO	Actividades pedagógicas y experienciales orientadas a la apropiación de los valores institucionales y del Código de Integridad.
	Campañas de comunicación interna y jornadas de reflexión

	sobre la identidad y la vocación por lo público.
	Programas de reconocimiento y estímulos al desempeño individual y en equipo.
	Actividades de voluntariado institucional, como expresión de compromiso social y fortalecimiento de la cultura organizacional.

9. PLAN DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026

Las actividades y estrategias del Plan de Bienestar e Incentivos 2026 del Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional – ITFIP se desarrollan de manera articulada a través de los cinco (5) ejes temáticos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, los cuales permiten una intervención integral sobre el bienestar personal, familiar, laboral y organizacional de las servidoras y los servidores públicos.

De manera transversal a todos los ejes, se implementarán las siguientes estrategias generales:

- Definir y fortalecer canales de comunicación y difusión institucional que permitan a todos los servidores conocer, identificar y participar oportunamente en las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos.
- Optimizar los tiempos de atención y respuesta a las inquietudes de los servidores, garantizando calidad, eficiencia y oportunidad en la prestación de los servicios de bienestar.
- Promover la participación activa de los servidores en actividades institucionales y sectoriales que contribuyan a su bienestar personal, social y familiar.
- Incluir un componente experiencial en las estrategias de cultura organizacional, que facilite la comprensión, apropiación y recordación de los mensajes institucionales, y que apalanque los procesos de gestión del cambio organizacional.
- Desarrollar campañas de impacto interno y externo que fortalezcan la apropiación del Plan de Bienestar e Incentivos en los colaboradores de la Entidad y en el sector educativo.

9.1 EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

- Programa de Pre pensionados ITFIP 2026, orientado a brindar acompañamiento a los servidores próximos a cumplir los requisitos para la pensión (tres años antes), facilitando su adaptación a este nuevo ciclo de vida y el fortalecimiento de sus proyectos personales, familiares, sociales y económicos.
- Diseño e implementación de estrategias de retiro asistido, que permitan una desvinculación laboral armónica, minimizando el impacto emocional y

organizacional, y promoviendo una cultura de aprendizaje permanente y transferencia de conocimiento.

- Aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, como instrumento para identificar la percepción de los servidores frente al ambiente laboral, sus motivaciones, expectativas, valores y relaciones interpersonales.
- Fortalecimiento de la atención periódica y personalizada de la Caja de Compensación Familiar, orientada a la socialización de servicios y resolución de inquietudes de los servidores.

9.2 EJE 2. SALUD MENTAL

- Programas de promoción y prevención de la salud, en articulación con el SG-SST, que incluyan:
 - Jornadas de prevención en Salud.
 - Acondicionamiento físico, jornadas deportivas
 - Acompañamiento en duelo.
- Actividades de manejo del estrés, higiene mental y fortalecimiento emocional.
- Orientación y acompañamiento psicosocial, de acuerdo con la disponibilidad institucional y las alianzas estratégicas.

9.3 EJE 3. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

- Diseño y ejecución de actividades institucionales que promuevan el respeto por la diversidad y la inclusión social.
- Prevención, atención y activación de rutas de protección frente a situaciones de violencia, discriminación y acoso.
- Actividades dirigidas a la integración familiar
- Programas de apoyo a familias de servidores con hijos o familiares en condición de discapacidad cognitiva, mediante espacios de formación y sensibilización.
- Programas de cuidado infantil, orientados a fortalecer el entorno familiar y reducir riesgos psicosociales.

9.4 EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL PARA EL BIENESTAR

- Uso de canales digitales para la difusión, inscripción y seguimiento de las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos.
- Implementación de herramientas virtuales para actividades deportivas, recreativas y culturales (torneos virtuales de ajedrez y juegos de consola).
- Socialización de alternativas de compensación del tiempo de uso del gimnasio, como estímulo para los periodos de descanso institucional (Semana Santa, semana de receso, fin de año, entre otros), conforme a la normatividad vigente.
- Articulación con estrategias de analítica de datos para la medición de participación y satisfacción de las actividades de bienestar.

9.5 EJE 5. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

- Eventos institucionales y celebraciones especiales, orientados a fortalecer la identidad y el sentido de pertenencia, tales como:
 - Celebraciones institucionales.
 - Ceremonias de reconocimiento.
 - Actividades culturales y artísticas (obras de teatro, musicales, cine en familia, muestras culturales y artísticas).
- Implementación del Modelo de Cultura Organizacional del ITFIP, basado en experiencias orientadas a:
 - Bienestar integral.
 - Salud mental.
 - Generación de conocimiento.
- Desarrollo de las siguientes prácticas:
 - Diálogos desde la Dirección ITFIP.
 - ExpoITFIP, como estrategia de apropiación del Código de Integridad y los valores institucionales.
 - Desarrollo de habilidades y competencias de liderazgo para equipos de trabajo.
 - Programa de Gestión Emocional para Coordinadores.
 - Jueves de jornada deportiva o cultural.
 - Plan de incentivos y reconocimientos a los resultados obtenidos por enlaces de reporte y gestores de conocimiento.

10. INCENTIVOS Y ESTIMULOS

10.1 PLAN DE INCENTIVOS

El Plan de Incentivos tiene por objeto otorgar reconocimientos al buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la entidad, en concordancia con el desempeño laboral.

De conformidad con lo consagrado en el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015, Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral, y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo, de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo”

10.2 APOYO EDUCATIVO PARA LA VIGENCIA 2026

El ITFIP dentro de las políticas y planes institucionales contempla la gestión del talento humano como uno de los pilares que contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales y de conformidad con lo señalado en el Decreto 1083 de

2015, corresponde a las entidades desarrollar programas de estímulos, cuya finalidad es motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores, a través de programas de bienestar social; es por ello que se continuará con el programa de apoyo educativo dirigido a servidores de carrera administrativa, Libre Nombramiento y Remoción, Provisionales y a sus familias, a fin de otorgar apoyo económico destinado a la educación formal en preescolar, básica, media y superior, con prioridad en programas de pregrado y posgrado para servidores públicos.

La convocatoria se hará una por semestre; esto con el objetivo de propiciar condiciones para el establecimiento de un entorno laboral para la vida y el conocimiento.

10.3 TIEMPO REMUNERADO POR USO DE LA BICICLETA

El ITFIP en cumplimiento de la Ley 1811 del 21 de octubre de 2016, a través de la cual se incentiva el uso de la bicicleta como medio de transporte, que en su artículo 5 establece los incentivos para los servidores públicos que usen la bicicleta, a saber: recibir medio día laboral libre remunerado por cada 30 días que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta y pueden recibir hasta 8 medios días remunerados al año.

Este incentivo se reglamentará en el ITFIP y permitirá disminuir el tiempo de desplazamiento hacia y desde la Entidad a los servidores, demostrando economía en el desplazamiento y fortalecimiento en el cuidado del medio ambiente. De otra parte, al ser una actividad física, es considerada como una de las variables protectoras para el cuidado de la salud de quien hace uso de ella y es allí donde el SGSST visualiza que esta práctica cada vez es más utilizada, y se espera que el riesgo de enfermedad cada vez sea más bajo. En el marco del eje estratégico 'Entorno laboral sostenible'

10.4 INTEGRACION DE LAS FAMILIAS DE LOS FUNCIONARIOS

El ITFIP, ha venido construyendo y reinventando año a año, el Plan de Bienestar e Incentivos, buscando llegar a cada uno de los servidores y sus familias a través de actividades que los apasionan y mueven, las cuales transformamos en los momentos de vida.

Por ello se quiere implementar la integración de las familias de los funcionarios, en el cual cada servidor construye sus propias experiencias y momentos de vida en compañía de su familia, a partir de un portafolio que incluye deporte, cultura y entretenimiento.

Con este estímulo se pretende reconocer e incentivar la participación de las actividades institucionales propias que redundan en servicios que satisfacen

necesidades o intereses personales y/o familiares. Para el año 2026 se espera establecer este incentivo.

10.5 INCENTIVOS AL CUMPLIR 5 AÑOS DE SERVICIO

El ITFIP creará la estrategia denominada quinquenio, mediante la cual, se reconoce a los servidores públicos el tiempo de servicio continuo en la entidad. Para la vigencia 2026, se implementará esta estrategia con el propósito de otorgar todos los servidores del ITFIP, dos (2) días de permiso remunerado que se deberá disfrutar dentro de los sesenta (60) días siguientes a la fecha de cumplimiento de los cinco (5) años. Estos no son acumulables con otras situaciones administrativas.

10.6 COMPENSATORIO POR CUMPLIR AÑOS DE VIDA

En el marco del Sistema de Estímulos y con el fin de contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida Laboral de los servidores y elevar sus niveles de satisfacción y Bienestar, los servidores cuentan con un día de permiso remunerado, el cual se debe disfrutar dentro del mes en que cumplen.

10.7 RECONOCIMIENTO AL PENSIONARSE

El ITFIP, reconoce a los servidores públicos con una vida de servicios a la entidad igual o superior a 25 años y, con 20 o más años a partir del año 2026, un bono a través de una tarjeta de servicios de la Caja de Compensación Familiar. Este reconocimiento será disfrutado a partir del momento de radicación de la carta en que manifieste su voluntad de retiro por pensión. Lo anterior sin perjuicio de las actividades de bienestar diseñadas especialmente para ellos.

11. INDICADORES

Indicador 1. Ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos

Meta:

Lograr el 80% de ejecución de las actividades programadas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.

Nombre del indicador:

Porcentaje de ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos.

Tipo de indicador:

Eficacia.

Fórmula:

de actividades ejecutadas del Plan de Bienestar Social e Incentivos

$$\frac{\text{\# de actividades programadas del Plan de Bienestar Social e Incentivos}}{\text{\# total de actividades programadas}} \times 100$$

Unidad de medida:

Porcentaje (%).

Periodicidad de medición:

Trimestral y acumulado anual.

Fuente de información:

Informes de ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos, actas, registros de actividades, evidencias fotográficas y listados de asistencia.

Responsable:

Oficina de Talento Humano, con apoyo de las dependencias responsables de cada actividad.

Indicador 2. Participación de los servidores en el Plan de Bienestar e Incentivos

Meta:

Alcanzar una participación igual o superior al 80% de los servidores en las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.

Nombre del indicador:

Porcentaje de participación de los servidores en el Plan de Bienestar Social e Incentivos.

Tipo de indicador:

Eficacia / Cobertura.

Fórmula:

$$\frac{\text{\# de servidores y servidoras que participaron en las actividades del Plan de Bienestar}}{\text{\# total de servidores y servidoras del ITFIP}} \times 100$$

Unidad de medida:

Porcentaje (%).

Periodicidad de medición:

Semestral y anual.

Fuente de información:

Listados de asistencia, registros de participación, plataformas virtuales, reportes de Talento Humano.

Responsable:

Oficina de Talento Humano, con apoyo de las dependencias responsables de cada actividad.

Indicador 3. Nivel de satisfacción de las actividades de bienestar

Meta:

Lograr un **promedio de satisfacción igual o superior a 4,7** sobre 5,0 en las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos.

Nombre del indicador:

Promedio de calificación de satisfacción de las actividades de bienestar.

Tipo de indicador:

Calidad / Impacto.

Fórmula:

$$\frac{\sum \text{Resultados de las evaluaciones de satisfacción de las actividades de bienestar}}{\text{Número total de evaluaciones aplicadas}}$$

Unidad de medida:

Escala de calificación (1 a 5).

Periodicidad de medición:

Por actividad y consolidado anual.

Fuente de información:

Encuestas de satisfacción, formularios virtuales, instrumentos de evaluación de bienestar.

Responsable:

Oficina de Talento Humano.