

INSTITUTO TOLIMENSE DE FORMACIÓN
TÉCNICA PROFESIONAL

“ITFIP”



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026



CONTENIDO

Introducción

1. Objetivo.....	3
1.1 Objetivo General.....	3
1.2 Objetivos específicos.....	3
2 Alcance	3
3. Resultados de bienestar e incentivos 2025	4
4. Caracterización personal del ITFIP	4
4.1 Distribución por género.....	5
4.2 Distribución por rango de edad... ..	6
4.3 Distribución por tipo de planta.....	6
4.4 Distribución por ciudad de residencia... ..	7
5. Encuesta de detección de necesidades de bienestar social laboral 2026... 8	
5.1 Prioridades seleccionadas para el plan de bienestar 2026... ..	9
5.2 Prioridades seleccionadas relacionadas con fortalecimiento de clima laboral y cultura organizacional	9
6. Metas.....	10
7. Estrategias para la vigencia 2026	10
8. Bienestar laboral.....	11
8.1 Calidad de vida laboral... ..	11
8.2 Servicios sociales para la comunidad educativa... ..	12
8.3 Programa para el cuidado de la vida... ..	13
8.4 Cultura organizacional... ..	14
9. Incentivos y estímulos... ..	15

Plan de bienestar e incentivos 2026

9.1 Plan de incentivos.....	15
9.2 Apoyo educativo para la vigencia 2026.....	15
9.3 Tiempo remunerado por transportarse en bicicleta.....	16
9.4 Integración de familias de los funcionarios.....	16
9.5 Incentivo al cumplir 5 años de servicio.....	17
9.6 Compensatorio por cumplir años de vida.....	17
9.7 Reconocimiento al pensionarse... ..	17

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 “Bienestar, incentivos y reconocimiento”, “Cuidado para la vida personal y familiar” y “Entorno laboral sostenible”, 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.

1. OBJETIVOS

1.1 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.

1.2 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.

2. 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.

3. 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.

4. CARACTERIZACION PERSONAL DEL ITFIP

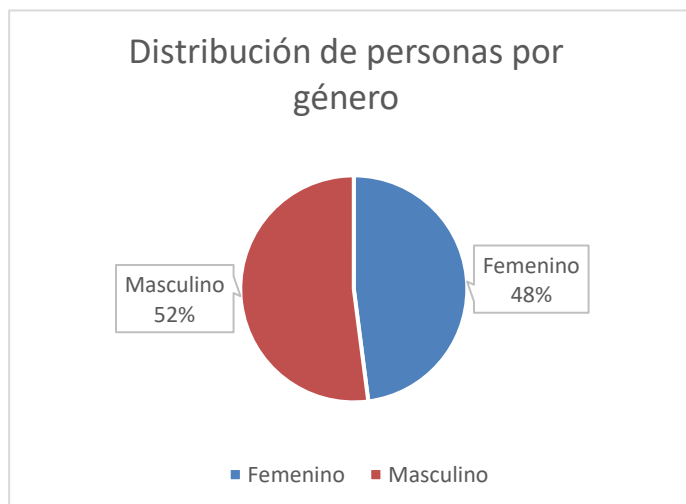
La gestión del talento humano constituye un eje estratégico para el cumplimiento de la misión institucional y el fortalecimiento de los procesos académicos y administrativos de la Institución Universitaria ITFIP. En este contexto, resulta fundamental contar con información actualizada, confiable y sistematizada 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.

4.1 DISTRIBUCIÓN POR GENERO.

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

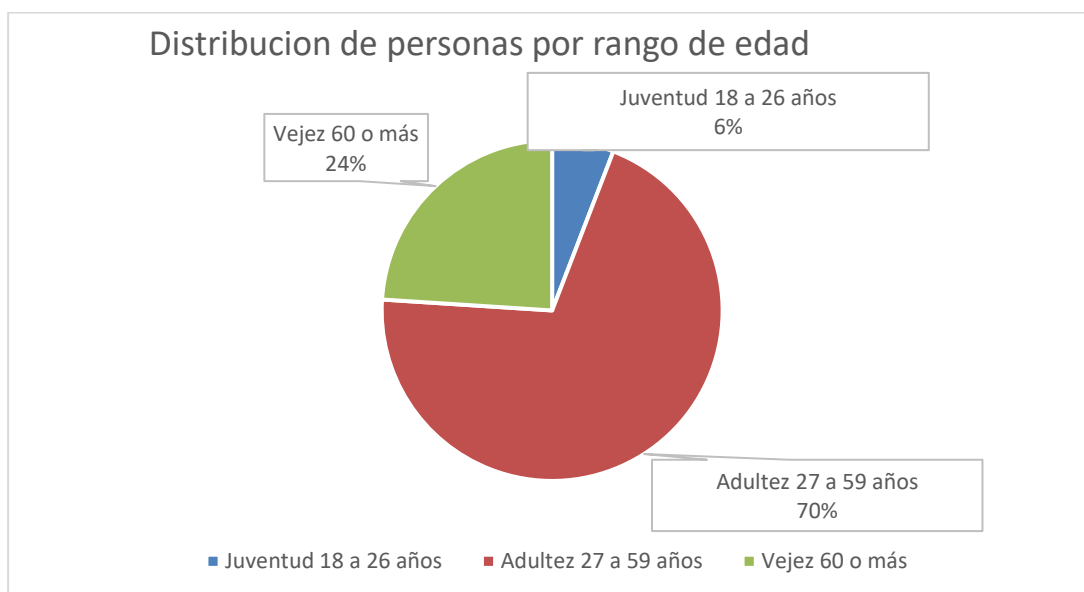


ANÁLISIS

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.

4.2 DISTRIBUCIÓN POR RANGO DE EDAD.

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

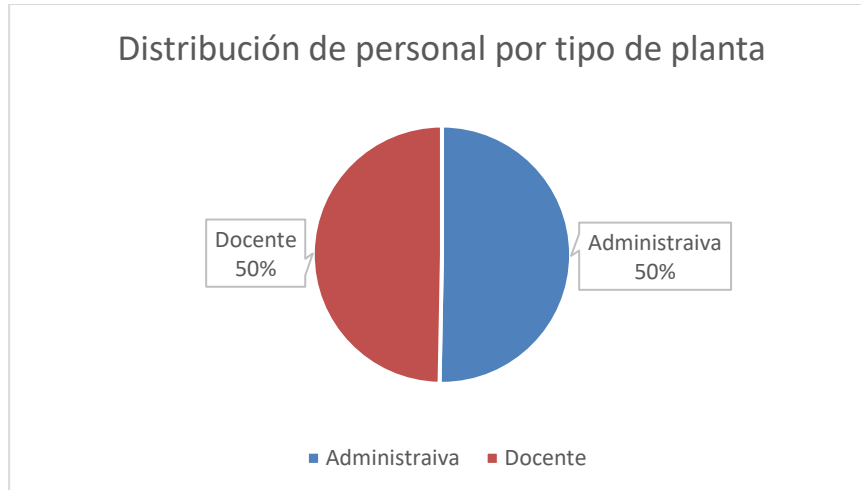


ANÁLISIS

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.

4.3 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.

4.4 DISTRIBUCION POR CIUDAD DE RESIDENCIA.

Ciudad Cantidad aproximada

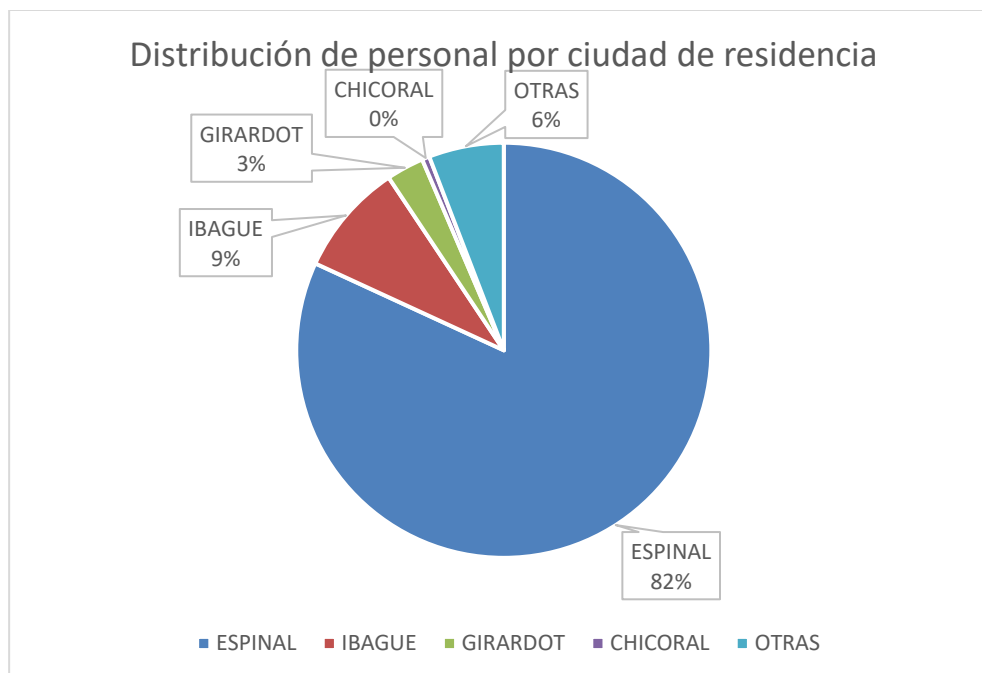
Espinal ≈ 140

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.

5. 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.

5.1 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 (65.6%).

Las actividades relacionadas con programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud, obtuvieron un 2do lugar de favoritismo (40.6%).

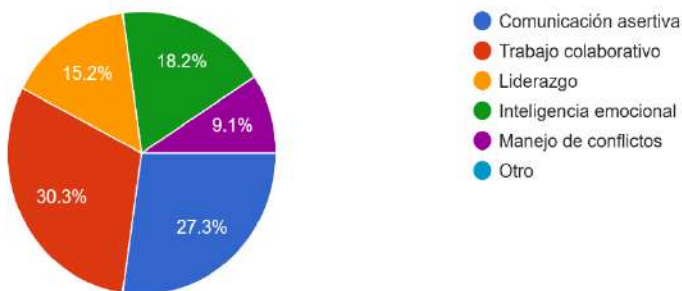
Como 3er lugar de interés se encuentra las actividades para el fortalecimiento del ser, de clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana), (34.4%).

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

Las actividades de integración familiar se ubicaron en el 5to lugar (28.1%).

Finalmente, las actividades de preparación para la pensión y conferencias motivacionales ocuparon los últimos 2 lugares de preferencia 21.9% y 18.8% respectivamente.

5.2 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 30.3%, comunicación asertiva con el 27.3%, inteligencia emocional con el 18.2%, siendo liderazgo y manejo de conflictos las de menor interés con un 15.2% y 9.1% respectivamente.

6. METAS

- Lograr el desarrollo de las actividades planteadas en el Plan de Bienestar e Incentivos 2026.
- Ampliar la participación en dos puntos porcentuales en el promedio de las actividades de bienestar e incentivos.
- Lograr un promedio de calificación de las actividades de bienestar igual o superior a 9.5 / 10
- Socializar con el 90% de los servidores y contratistas los resultados de la gestión de la vigencia 2026.

7. ESTRATEGIAS PARA LA VIGENCIA 2026

Se implementarán las siguientes estrategias:

- Definir nuevos canales de difusión y fortalecer los existentes, que permitan que todos los servidores conozcan e identifiquen las actividades que se van a desarrollar o que se están ejecutando dentro del Plan de Bienestar e Incentivos.
- Fortalecer la atención periódica y personalizada de la Caja de Compensación Familiar para cada uno de los servidores, atendiendo las inquietudes sobre servicios.
- Plantear acciones alternativas y de adaptación al cambio para el retiro asistido de los servidores públicos del ITFIP.
- Generar una campaña de impacto externo para la ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos logrando mejorar la apropiación en los colaboradores de la entidad y del sector educativo.
- Promover la participación de los servidores en actividades institucionales y sectoriales, con el fin de generar espacios que redunden en el bienestar personal, social y familiar.
- Optimizar en tiempo la atención a los servidores, frente a las inquietudes que sean presentadas frente a las actividades a desarrollar con calidad, eficiencia y

oportunidad.

- Incluir un componente experiencial en las estrategias de cultura para facilitar la comprensión y recordación del mensaje central de los espacios de conversación, co-creación, expansión y colaboración y a su vez apalancar la gestión del cambio organizacional.

8. BIENESTAR LABORAL

8.1. CALIDAD DE VIDA LABORAL

Dentro del componente de calidad de vida laboral se cuenta con programas y actividades que pretenden atender situaciones internas y externas con las que se pueden enfrentar los servidores que trabajan en la entidad en aras de promover su desarrollo personal, profesional y organizacional, permitiendo desarrollar la participación y el logro de la misión de la Entidad.

Para ello, se contará con: Programa Prepensionados: Como iniciativa busca brindar a los servidores que se encuentran próximos a cumplir los requisitos (tres años antes) para obtener la pensión, elementos que le permitan la adaptación a este nuevo ciclo de vida, y así fortalecer sus proyectos en las diferentes esferas; personal, social, familiar y económica entre otros.

Se desarrollará a través de actividades como:

- Programa Prepensionados ITFIP 2026

Eventos institucionales o fechas especiales: Tiene por objetivo desarrollar y estimular en las personas vinculadas que trabajan en la entidad el sentido de pertenencia y conexión con el ITFIP, fomentando el respeto por Prepensionados Asesorías virtuales Taller lúdico Actividad recreativa con familia Ceremonia de reconocimiento la diversidad y la transformación cultural logrando fortalecer el entorno laboral para la vida y el conocimiento.

- Aplicación de la encuesta de Clima y Cultura:

La cual busca identificar la percepción de los servidores de los diferentes niveles y contratistas, de su relación con el ambiente de trabajo y factores que determinan su comportamiento dentro de la Entidad.

Dentro de esta percepción se debe tomar en consideración las experiencias personales, sus necesidades, motivaciones, deseos, expectativas y valores.

Estas acciones ayudan a los servidores a entender cómo funcionan las cosas al interior de las entidades, pues ilustran la naturaleza del lugar de trabajo en sus múltiples aspectos. La cultura hace que en la organización prevalezcan la

autocracia o la participación, el sentido de equipo o su negación, la delegación amplia o restringida, el control equilibrado o exagerado, y cuando los métodos de trabajo de una entidad incluyen la modalidad de equipos, éstos también tienen sus normas, sus creencias y valores.

Igualmente es de gran importancia consolidar un programa de retiro que involucre un conjunto de acciones orientadas al retiro asistido de los servidores de los diferentes niveles, que se retiran de la Entidad de forma definitiva. Esto nos exige implementar una cultura de aprendizaje permanente para enfrentar el cambio y realizar un buen proceso de desvinculación; evitando el traumatismo de la desvinculación para el servidor y para los compañeros que permanezcan en la entidad, lo que redundara en un buen clima laboral.

8.2 SERVICIOS SOCIALES PARA LA COMUNIDAD EDUCATIVA

En esta área se deben estructurar actividades mediante las cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de las personas vinculadas a la entidad y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Para su desarrollo se adelantarán lo siguiente:

Actividades protección de servicios sociales, Actividad Eventos Actividades Deportivas para estimular el mejoramiento de la salud física y mental de los servidores y sus familias mediante el fomento de la cultura deportiva.

Feria de la Salud Deporte en Familia - Carrera Regional de Atletismo Carrera Ciclismo Torneo de fútbol Sala Tardes deportivas Torneos virtuales de ajedrez y juegos de consola Torneo Tenis de Mesa Actividades deportivas grupales e individuales Actividades Recreativas y Vacacionales que estimulan el mejoramiento de la salud física y mental mediante el fomento de la recreación y el uso adecuado del tiempo libre, como espacio de crecimiento personal y familiar.

Día recreativo familiar Día de la niñez Vacaciones recreativas (tres veces al año) Tardes lúdico-recreativas (Olimpiadas Recreo deportivas) 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 del servidor hacia la entidad. Agenda cultural semestral (como obra de teatro - musical) Vamos a cine en familia Muestra cultural y artística - decoración navideña Muestra cultural y artística - decoración Halloween Muestra cultural y artística - emprendimiento expo habilidades y gastronomía Club de Lectura Actividad Eventos Grupo de danzas / grupo musicales Promoción Y Prevención de la Salud para proporcionar a los servidores y sus familias diferentes alternativas de aprovechamiento de los servicios de seguridad social. Acondicionamiento físico Acompañamiento en duelo.

Talleres ITFIP saludable - diversas temáticas Capacitación Informal Busca

contribuir al desarrollo de habilidades y destrezas y al mejoramiento del nivel de vida de los servidores y su núcleo familiar, en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado.

Cursos de formación deportiva. Cursos libres de educación y capacitación informal en artes y oficios. Cursos de capacitación en desarrollo personal y familiar. Cursos de capacitación en desarrollo empresarial integral DEI. Alianzas de Bienestar con empresas e instituciones que ofrecen descuentos en productos y/o servicios que redunden en beneficio para los colaboradores e impacten positivamente su bienestar y calidad de vida. Alianzas en servicios de salud, educación, turismo, restaurantes, hoteles entre otros.

Alianzas en productos como electrodomésticos, carros, tecnologías, ropa, calzado entre otros Feria interinstitucional de Vivienda Feria interinstitucional de Turismo Ferias de Beneficios de los servicios de la Caja de compensación Familiar Ferias de beneficios de las alianzas

De otra parte, se hace necesario indicar que en la encuesta de detección de necesidades de bienestar social laboral 2026, se indagó sobre la posibilidad compensar el tiempo de uso del gimnasio para los descansos de las festividades (semana santa, semana de receso, fin de año entre otros) como estímulo.

8.3 PROGRAMAS PARA EL CUIDADO DE LA VIDA

A través de este acompañamiento se busca que las personas hablen acerca de su pérdida, sus recuerdos y su experiencia de la vida y muerte de su ser querido.

Estos programas son complementarios y están sujetos a la disponibilidad de recursos e infraestructura, y tienen por objetivo aumentar la apropiación del sistema de cuidado para la vida en cumplimiento de los lineamientos establecidos en las bases del PND:

Colombia potencia mundial de la vida. Los programas son:

Promover nuestra identidad familiar en el ITFIP para contribuir con el bienestar de aquellos núcleos familiares de servidores con hijos y/o hermanos en situación de discapacidad cognitiva a través de espacios de formación familiar que fortalezcan sus competencias. El objetivo es promover los derechos y el bienestar de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad, así como concientizar sobre su situación en todos los aspectos de la vida.

Cuidado infantil: para fortalecer el entorno familiar relacionado con el riesgo psicosocial, se buscará espacios para desarrollar actividades físicas, cognoscitivas y socio afectivas de los infantes, mediante actividades de estimulación del sistema de cuidado para la vida y la paz.

8.4 CULTURA ORGANIZACIONAL

El Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional en la vigencia 2026 fortalecerá las estrategias para impulsar el desempeño en todas las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, entre ellas, la dimensión de Talento Humano.

Dicho modelo entiende la cultura como un conjunto de costumbres, creencias, suposiciones, tradiciones, actitudes, normas sociales y conocimientos socialmente construidos y compartidos, que orientan el comportamiento y otorgan sentido al mundo entre las personas de una sociedad o un grupo social.

En este sentido, el ITFIP diseñará una estrategia de cultura organizacional basada en experiencias orientadas a generar bienestar en tres ejes fundamentales:

- Bienestar integral: balance entre la vida laboral y la vida familiar, generando conexiones importantes alrededor del valor de la familia.
- Salud mental: generando experiencias que fortalezcan
- Generación de conocimiento: generando experiencias para conectar los equipos del ITFIP para la comprensión del saber ser y el saber hacer.

A través de la estrategia el ITFIP busca sistematizar los esfuerzos para fortalecer determinados comportamientos en función del direccionamiento estratégico, mediante la construcción de significados compartidos y el diseño de las estrategias más adecuadas para incorporarlos en el ADN institucional.

El diseño de experiencias 2026 tendrá como insumo fundamental las siguientes prácticas:

- Diálogos desde la Dirección ITFIP: en la vigencia 2026 se llevarán a cabo los grupos focales entre el Rector y los equipos de trabajo para fortalecer la cultura organizacional y promover la conexión de los colaboradores con los temas misionales y se brinda la oportunidad de dar aportes para mejorar la gestión.
- ExpoITFIP. con el fin de movilizar el código de integridad y en el marco de la implementación de las políticas de MIPG, el ITFIP diseñará una experiencia que facilitará la apropiación de los valores institucionales que rigen la conducta de los servidores de la Entidad, a través de espacios lúdicos de integración entre los funcionarios y sus familias.
- Encuesta de clima y cultura: como parte del proceso de implementación del modelo de cultura organizacional del ITFIP en la vigencia 2026, la entidad

realizará la encuesta que mide las estrategias que impactan el clima y la cultura de la organización, lo anterior, se constituye en insumo fundamental para el diseño de estrategias que se desplegarán en el 2026.

- Desarrollo de habilidades y competencias de liderazgo para equipos de trabajo: con el fin de fortalecer habilidades de liderazgo, escucha activa, trabajo en equipo, la entidad realizará sesiones de acompañamiento para los equipos de trabajo generando motivación para desafiar las dinámicas cotidianas y promover nuevos hábitos gerenciales que desarrollen las competencias y comportamientos esperados.
- Programa de Gestión Emocional para Coordinadores: con el fin de trazar la ruta crítica hacia el reconocimiento de un liderazgo emocional a través de una comunicación asertiva y el trabajo en equipo, la entidad realizará la III fase para fortalecer las habilidades que se requieren desde el rol de coordinador.
- Jueves jornada deportiva o cultural: espacios de integración que buscan la movilización de mensajes claves de la estrategia a través de metáforas, historias y experiencias de entretenimiento, películas documentales deportes y otras actividades lúdicas
- Plan de incentivos para reconocer los resultados obtenidos frente a los retos propuestos con los enlaces de reporte y los gestores de conocimiento, que aportan a la movilización de las políticas del modelo.

9 INCENTIVOS Y ESTIMULOS

9.1 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”

9.2 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.

9.3 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'

9.4 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.

9.5 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.

9.6 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.

9.7 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.