

# COLEGIO DE BOYACÁ



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

SST-PL-04  
V.01 / 30-01-2026

# **COLEGIO DE BOYACÁ**

*"Iniciador de la Educación Pública en Colombia"*

**Luis Santiago García Cifuentes**

Director General

**Diana Carolina Moreno Suesca**

Subdirectora Administrativa y Financiera

**Merisol Rincón Granados**

Subdirectora Académica

Tunja, enero 30 de 2026

## INTRUDUCCIÓN

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, los Programas de Bienestar Social, deben ser entendidos como “aquellos 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 el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y la identificación del empleado con la entidad en la cual labora; además, deben ser orientados básicamente a garantizar el desarrollo integral de los servidores públicos y por ende de las entidades”.

En concordancia con lo mencionado, se formuló el siguiente plan de bienestar con el propósito de generar condiciones de bienestar laboral y mejora en la calidad de vida de los servidores públicos de manera que ello pueda reflejarse en el aumento de su productividad, alineando los objetivos institucionales y las dinámicas del servicio público, a través de actividades y estrategias que promuevan un entorno de trabajo positivo y productivo. Cabe resaltar que las actividades y ejes estratégicos definidos en el siguiente plan se fundamenta en los parámetros establecidos por Programa Nacional de Bienestar del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) de Colombia, los resultados de FURAG 2024, el autodiagnóstico MIPG- **GETH**, el documento denominado “Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, y en concordancia con los parámetros establecidos en la guía para el diseño del programa de bienestar laboral sector docente.

De esta manera la implementación de dicho Plan tiene como fin proporcionar estrategias en el ambiente de trabajo que fortalezcan el desarrollo integral de los funcionarios que conforman la comunidad del **COLEGIO DE BOYACÁ**, el mejoramiento de su calidad de vida y el de sus familias desde los siguientes ejes: 1. Equilibrio psicosocial 2. Salud mental 3. Diversidad e inclusión 4. Transformación digital 5. Identidad y vocación por el servicio público.

## **1. OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Implementar acciones que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos del establecimiento educativo colegio de Boyacá, desde el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral, fomentando su productividad, motivación y reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y vocación por el buen servicio público.

### **OBJETIVOS ESPECIFICOS:**

- Desarrollar estrategias en promoción y prevención encaminadas al mantenimiento y/o mejoramiento de las condiciones de salud física y psicológica.
- Fomentar y promover la cultura de la transformación digital y el uso de las herramientas tecnológicas en los servidores públicos.
- Promover entornos laborales equitativos que den espacio a la sana convivencia, la inclusión, y la eliminación de los factores de discriminación, acoso laboral y sexual.
- Propiciar acciones encaminadas a favorecer el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de los servidores.
- Ejecutar actividades orientadas a fortalecer la cultura y clima organizacional del establecimiento educativo, donde se fortalezca la identidad, vocación de servicio y el sentido de pertenencia de los servidores públicos.
- Propiciar espacios de acceso a deporte, cultura y/o recreación que fomenten el uso positivo del tiempo libre, la integración institucional, la disciplina y la sana competencia.

## 2. ALCANCE

La cobertura de este Programa de Bienestar Social e Incentivos está dirigido a todos los servidores públicos que se encuentran vinculados como personal de planta y provisional temporal, tanto administrativa como docente, que labora en el Establecimiento público **COLEGIO DE BOYACÁ,**

Para efectos del Plan de Bienestar Social se entiende por familia del servidor:

- El cónyuge o compañero(a) permanente
- Los padres de los servidores públicos

Los hijos, hijastros y custodios hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor

Los servidores y servidoras que se encuentren en vacaciones, incapacidad, licencias y periodo de prueba en otra entidad no podrán participar de las actividades de bienestar social.

### 3. MARCO NORMATIVO

El presente plan de bienestar social se fundamenta en la siguiente normatividad

Normatividad	Artículo	Aplicación
Ley 2088 de 2021	<p><b>ARTÍCULO 1. Objeto y campo de aplicación.</b> La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral</p> <p><b>PARÁGRAFO.</b> La presente ley no será aplicable a quienes se encuentren cobijados por regímenes especiales de orden constitucional o legal en atención al desempeño de sus funciones siempre y cuando estas sean incompatibles con el trabajo en casa.</p>	Plan de bienestar
	<p><b>ARTÍCULO 12. Programas de bienestar y capacitación.</b> Para la implementación de la habilitación de trabajo en casa, el empleador deberá promover la formación, capacitación y el desarrollo de competencias digitales, en los servidores públicos y trabajadores del sector privado cuando la actividad a desarrollar así lo requiera.</p>	
LEY 1952 DE 2019	<p><b>ARTÍCULO 37. Derechos.</b> Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público:</p> <p>1. Percibir puntualmente la remuneración fijada o convenida para respectivo cargo o función.</p>	Plan de Bienestar e Incentivos

	<p>2. Disfrutar de la seguridad social en la forma y condiciones previstas en la Ley.</p> <p>3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.</p> <p>4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.</p> <p>5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.</p> <p>6. Obtener permisos y licencias en los casos previstos en la ley.</p> <p>7. Recibir tratamiento cortes con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas.</p> <p>8. Participar en concursos que le permitan obtener promociones dentro del servicio.</p> <p>9. Obtener el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones consagradas en los regímenes generales y especiales.</p> <p>10. Los derechos consagrados en la Constitución, los tratados internacionales ratificados por el Congreso, las leyes, las ordenanzas, los acuerdos municipales, los reglamentos y manuales de funciones, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo.</p>	
Ley 1857 de 2017	artículo 5ª, “Los colaboradores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan	Plan de Bienestar e Incentivos

	<p>compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario”.</p>	
<p>Ley 1811 de 2016</p>	<p><b>Artículo 5°.</b> <i>Incentivo de uso para funcionarios públicos.</i> Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.</p> <p><b>Parágrafo 1°.</b> Cada entidad en un plazo no mayor a un (1) año deberá establecer las condiciones en que las entidades del sector público validarán los días en que los funcionarios públicos llegan a trabajar en bicicleta y las condiciones para recibir el día libre remunerado.</p> <p><b>Parágrafo 2°.</b> Los funcionarios públicos beneficiados por la presente ley podrán recibir hasta 8 medios días remunerados al año.</p> <p><b>Parágrafo 3°.</b> Los empleados de empresas privadas, empresas mixtas, empresas industriales y comerciales del Estado y otros establecimientos regidos por el derecho privado podrán adoptar el presente esquema de incentivos con arreglo a sus propias especificaciones empresariales.</p>	<p>Plan de Bienestar e Incentivos</p>

Ley 1618 de 2013	<b>Artículo 1°. Objeto.</b> El objeto de la presente ley es garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la Ley 1346 de 2009.	
Ley 1010 de 2006	<b>ARTÍCULO 1. Objeto de la ley y bienes protegidos por ella.</b> La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.  Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.	
Decreto Ley No. 1567 de 1998 Título II Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.	Artículo 13°. El cual establece el Sistema de Estímulos, conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.	Plan de Bienestar e Incentivos

	<p>Artículo 18°. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.</p>	
	<p>Artículo 19°. Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.</p>	
	<p>Artículo 26°. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a: 1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos. 2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.</p>	
	<p>Artículo 29°. Establece que los Planes de Incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.</p>	
<p>Ley 909 del 23 de septiembre de 2004</p>	<p>Artículo 36°: Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán</p>	<p>Plan de Bienestar e Incentivos</p>

	implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.	
<u>Ley 2276 de 2022</u> prorrogada por el DECRETO 10066 DE 2025	<b>ARTÍCULO 17.</b> Los recursos destinados a programas de capacitación y bienestar social no pueden tener por objeto crear o incrementar salarios, bonificaciones, sobresueldos, primas, prestaciones sociales, remuneraciones extralegales o estímulos pecuniarios ocasionales que la ley no haya establecido para los servidores públicos, ni servir para otorgar beneficios directos en dinero o en especie.	Plan de Bienestar e Incentivos
Decreto No. 1499 de 2017	Por medio del cual todos los componentes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) entraron en vigencia para las entidades en las cuales debe aplicarse.	MIPG
Decreto No. 1083 de 2015	Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.	Sistema de Estímulos
	Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud. 4. Capacitación informal en artes y artesanías u	

<p>Decreto No. 1083 de 2015</p>	<p>otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.</p> <p>5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.</p> <p>Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.</p> <p>Parágrafo 2°. (Modificado por el Decreto 051 de 2018, art. 4)) Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor.</p> <p>Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y</p>	<p>Plan de Bienestar</p>
---------------------------------	--	--------------------------

	<p>servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.</p> <p>Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.</p>	
	<p>Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.</li> <li>2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.</li> <li>3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.</li> <li>4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.</li> <li>5. Fortalecer el trabajo en equipo.</li> <li>6. Adelantar programas de incentivos.</li> </ol>	<p>Clima Laboral</p> <p>Programa de desvinculación laboral asistida</p>

	<p>Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.</p>	<p>Plan de Bienestar e Incentivos</p>
<p>Decreto No. 1227 de 2005.</p>	<p>Artículo 69, dispone que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.</p>	<p>Plan de Incentivos</p>
	<p><b>ARTÍCULO 70.</b> Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:</p> <p>70.1. Deportivos, recreativos y vacacionales.</p> <p>70.2 Artísticos y culturales.</p> <p>70.3. Promoción y prevención de la salud.</p> <p>70.4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.</p> <p>70.5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los</p>	<p>Sistema de Estímulos</p>

<p>trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.</p> <p><b>PARÁGRAFO 1.</b> <a href="#">Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005</a>. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos.</p> <p><b>PARÁGRAFO 2.</b> Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.</p>	
<p><b>ARTÍCULO 75.</b> De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:</p> <p>75.1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.</p> <p>75.2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.</p> <p>75.3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.</p> <p>75.4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.</p>	<p>Medición de clima organizacional</p> <p>Programa de desvinculación laboral asistida.</p>

	<p>75.5. Fortalecer el trabajo en equipo.</p> <p>75.6. Adelantar programas de incentivos.</p>	
	<p><b>ARTÍCULO 77.</b> El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.</p> <p>Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.</p>	
<p>Programa Nacional de Bienestar: 2023-2026</p>	<p>Instrumento desarrollado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para desarrollar estrategias de bienestar, el cual sirve como guía para actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano.</p>	<p>Sistema de Estímulos – Plan de Bienestar e Incentivos</p>

#### 4. GLOSARIO

- **Bienestar:** Siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:
  - **Axiológicas:** subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.
  - **Existenciales:** formas de hacer, ser, tener y estar.
- **Calidad de vida:** Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida.
- **Clima Laboral:** Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas
- **Cultura organizacional:** Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad.
- **Incentivos:** Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).

- **Necesidades:** A sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.
- **Productividad:** La productividad es una medición que refleja la relación existente entre los resultados de una actividad, el tiempo invertido en ella y los recursos que han sido utilizados para llevarla a cabo.
- **Satisfacción:** Sentimiento de bienestar o placer que se tiene cuando se ha colmado un deseo o cubierto una necesidad.
- **Servidores públicos:** El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: “ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

## **5. RESPONSABLES**

Será responsabilidad del grupo de SGSST, liderado por dirección general y con apoyo de talento humano, la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de los servidores públicos y sus familias, a través de las herramientas disponibles para dicho trabajo, así como el realizar la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales, su ejecución, evaluación y seguimiento, en colaboración con el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Para dar cumplimiento al Plan de Bienestar e Incentivos, para la vigencia 2025, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Instituto de Recreación y Deporte.
- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con Entidades Públicas y Privadas

## 6. METODOLOGÍA

Teniendo en cuenta los lineamientos y la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos, para la vigencia 2026, se llevará a cabo las siguientes etapas:

- **Evaluación y diagnóstico:** Durante esta etapa se evaluó la percepción de las servidoras y los servidores públicos hacia el Plan de Bienestar e Incentivos, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, desde el análisis de los datos obtenidos en la encuesta de clima organizacional 2025, la encuesta de necesidades en plan de bienestar, y las observaciones de FURAG.
- **Diseño y formulación:** A partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se formularon las actividades para el Plan de Bienestar Social e Incentivos a implementar en la vigencia 2026, corroborando cumplieran los parámetros establecidos para tal fin desde el Programa Nacional de Bienestar del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) de Colombia, los resultados de FURAG, el autodiagnóstico MIPG- **GETH**, el documento denominado “Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, y en concordancia con los parámetros establecidos en la guía para el diseño del programa de bienestar laboral sector docente.
- **Seguimiento y evaluación:** Durante esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el porcentaje de cumplimiento de las metas propuestas y grado de satisfacción con las actividades propuestas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos

## 7. CONTENIDO DEL PROGRAMA

Considerando que el bienestar social e incentivos son herramientas estratégicas fundamentales para promover la equidad, inclusión, calidad de vida laboral, satisfacción personal, desarrollo humano y compromiso de los trabajadores, y con el objeto de contribuir a su bienestar físico, mental, emocional, profesional y el de sus núcleos familiares, atendiendo a las características, dinámicas y necesidades propias del capital humano del establecimiento público colegio de Boyacá y en concordancia con lo establecido en la guía para el diseño de programa de bienestar laboral del sector docente emitida por el ministerio de educación nacional, el plan de bienestar nacional 2023-2026 de la función pública, y normatividad vigente se establecen cinco ejes, los cuales se describen a continuación con sus respectivos objetivos y actividades.

### 7.1 Eje: Equilibrio Psicosocial

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a los(as) trabajadores(as) afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral

#### 7.1.1 Factores psicosociales:

**Descripción:** este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyen a la no afectación de la salud física, psíquica y social de los(as) colaboradores(as), prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo.

**Objetivo:** Promover la adopción de prácticas saludables encaminadas a identificar, prevenir y atender enfermedades y accidentes laborales.

#### 7.1.2 Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:

**Descripción:** este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de los y las colaboradoras y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.

**Objetivo:** Fomentar el uso positivo del tiempo libre y la integración institucional.

#### 7.1.3 Calidad de vida laboral:

**Descripción:** Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupan de las condiciones de la vida laboral de los(as) colaboradores(as) 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 las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

**Objetivo:** Mejorar las relaciones interpersonales y el ambiente organizacional del establecimiento público, colegio de Boyacá.

## **7.2 Eje: Salud Mental**

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de los y las colaboradoras, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad.

### **7.2.1 Higiene mental o psicológica**

Descripción: este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a 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. Por lo que, este componente está asociado, entre otras, a las siguientes estrategias:

- Implementación de estrategias para la prevención y atención de eventos en salud mental (identificación de conductas suicidas y adopción de herramientas de ayuda y manejo de situaciones difíciles, tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión)
- Acompañamiento psicosocial desde el centro de escucha orientado al cuidado de la salud mental. lo cual incluye acompañamiento en domicilio o institucional en situaciones de duelo, enfermedad, cirugía importante, o calamidad doméstica, y envío de pieza comunicativa de condolencias.

### **7.2.2 Prevención de nuevos riesgos a la salud**

**Descripción:** Este componente tiene relación del bienestar y calidad de vida de los(as) trabajadores(as). Por lo que, este componente lo integran las siguientes iniciativas:

**Objetivo:** proteger a los servidores públicos mediante la anticipación de factores físicos, mentales y biológicos.

### **7.3 Eje: Diversidad e Inclusión**

Este eje hace referencia a las acciones a implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como 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.

#### **7.3.1 Prevención, atención y medidas de protección:**

**Descripción:** 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. Es por ello, que este componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas:

**Objetivo:** Promover entornos laborales equitativos y libres de discriminación.

### **7.4 Eje: Transformación Digital**

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan al mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las colaboradoras(os), toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información para optimizar procesos, y con ello, facilitar la comunicación, agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

#### **7.4.1 Creación de cultura digital para el bienestar:**

**Descripción:** Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a los colaboradores(as) del establecimiento público, la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios.

#### **7.4.2. Analítica de datos para el bienestar:**

**Descripción:** Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de los colaboradores(as), así

como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.

#### **7.4.3 Creación de ecosistemas digitales:**

**Descripción:** Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de los trabajadores(as), 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.

#### **7.5 Eje: Identidad y Vocación por el Servicio Público**

Este eje comprende acciones dirigidas a promover en los colaboradores(as), el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado.

##### **7.5.1 Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público**

**Descripción:** Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en los colaboradores, respecto a 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.







		solución de problemas, control emocional y búsqueda de apoyo social.												
Diversidad e Inclusión	Prevención, atención y medidas de protección	Celebración día del hombre – taller nuevas masculinidades			X									
		Celebración día de la mujer – Actividad “mujeres inspiradoras colboy”			X									
		Implementación de protocolo de actuación frente a situaciones discriminatorias, de acoso laboral o sexual.				X								
Transformación Digital	<b>Creación de cultura digital para el bienestar</b>	Formación en inteligencia artificial			X									
	<b>Analítica de datos para el bienestar</b>	Sensibilización y socialización del uso y la aplicación de analítica de datos (big data) y la protección de la información (habeas data) PROTECCION DE DATOS PERSONALES EN EL MEDIO DIGITAL								X				
	Creación de ecosistemas digitales	Publicaciones en la página web de eventos/acciones de interés institucional		X		X		X		X		X		X
		Difusión de Boletines informativos		X		X		X		X		X		X

<b>Identidad y Vocación por el Servicio Público</b>	<b>Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público</b>	Reconocimiento a la excelencia (grupal)													
		Campaña "Yo elijo" dirigida a la apropiación de los valores institucionales			X			X			X		X		
		Reconocimiento por tiempo de servicio en ceremonia de Exaltaciones (tiempo de servicio, representación meritoria deportiva o cultural.)										X			
		Visibilizarían del impacto de las acciones de los servidores a través de la cartelera de la excelencia.				X				X					X

## 9. Indicadores Primarios

EJE	COMPONENTE	ME TA	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
Equilibrio psicosocial	Factores psicosociales	3	(Número de actividades desarrolladas / número de actividades propuestas * 100)
	Calidad de vida laboral	3	
	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	15	
	<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	
Salud Mental	Higiene mental o psicológica	6	(Número de actividades desarrolladas / número de actividades propuestas * 100)
	Prevención de nuevos riesgos a la salud	4	
	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	
Diversidad e Inclusión	Prevención, atención y medidas de protección	3	(Número de actividades desarrolladas / número de actividades propuestas * 100)
	<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	
Transformación Digital	Creación de cultura digital para el bienestar	1	(Número de actividades desarrolladas / número de actividades propuestas * 100)
	Analítica de datos para el bienestar	1	
	Creación de ecosistemas digitales	2	
	<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	
Identidad y Vocación por el Servicio Público	Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público	3	(Número de actividades desarrolladas / número de actividades propuestas * 100)
	<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	

## **SUBPROGRAMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS**

El establecimiento público, colegio de Boyacá, reconociendo que los estímulos e incentivos son cruciales en un plan de bienestar laboral dado el efecto que ocasionan en los trabajadores respecto a mejoras en rendimiento, generación de sensación colectiva de reconocimiento, pertenencia, compromiso y el fomento de un ambiente de trabajo positivo, lo que adicionalmente permite a la organización alcanzar objetivos estratégicos y a fomentar el bienestar del talento humano, cuenta con el siguiente programa de incentivo y estímulos, en cual se construyó como anexo al plan de bienestar dadas las modificaciones a realizar en concordancia con lo establecido en el decreto ley 1567 de 1998, capítulo II, artículo 19, donde establece que “las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos”.

### **12.1 OBJETIVOS**

#### **Objetivo General**

Fomentar la motivación, el sentido de pertenencia y el buen desempeño de los funcionarios docentes y administrativos del Colegio de Boyacá, mediante la ejecución de un plan de estímulos e incentivos que permita reconocer el mérito, la trayectoria, la participación destacada y el compromiso institucional de los funcionarios.

#### **Objetivos específicos**

- Estipular criterios claros, equitativos y transparentes para la asignación de estímulos e incentivos, de acuerdo con la normativa vigente y necesidades institucionales.
- Fomentar la participación activa y el sentido de pertenencia de los servidores públicos mediante el reconocimiento de iniciativas, logros, buenas prácticas y compromiso con la misión institucional.
- Fortalecer el clima laboral y la cultura organizacional mediante estrategias que reconozcan y valores, el mérito, la excelencia y el trabajo colaborativo de los miembros.
- Promover el desarrollo personal y profesional de los servidores a través de incentivos orientados a la formación, capacitación y crecimiento dentro de la institución.

### **12.2 MARCO NORMATIVO**

Este programa se fundamenta en la legislación expuesta a continuación:

Ley 909 de 2004, relacionada con el régimen general de empleo público y carrera administrativa, en su artículo 36, relacionado con capacitación, numeral 3. Parágrafo menciona “con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley” y en su artículo 38 referente a evaluación de desempeño

señala... “los resultados de las evaluaciones deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para.. otorgar incentivos económicos o de otro tipo”

El decreto 1083 de 2015, que incorpora las modificaciones introducidas al decreto único reglamentario del sector de función pública a partir de la fecha de su expedición y en su artículo 2.2.4.8 establece en la Competencias Comportamentales que, como mínimo, deben establecer las entidades para cada nivel jerárquico de empleos a nivel directivo la gestión del desarrollo de las personas, definida como “Forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonicen con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento” y en su artículo 2.2.10.8 referente a Planes de incentivos, estipula que los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades, en concordancia con lo establecido en el decreto 1227 de 2005, art. 76. Y en su artículo 2.2.10.9 sobre el plan de incentivos institucionales, refiere que “El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.”

De igual forma, en su artículo 2.2.22.3.14. referente a integración de los planes institucionales y estratégicos al plan de acción, señala que “Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar y publicar en la respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año entre los planes institucionales y estratégicos...7. Plan de Incentivos Institucionales y aclara en el párrafo 1, que la integración de los planes mencionados en el presente artículo se hará sin perjuicio de las competencias de las instancias respectivas para formularlos y adoptarlos y que cuando se trate de planes de duración superior a un (1) año, se integrarán al plan de acción las actividades que correspondan a la respectiva anualidad, y en su párrafo 2, que harán parte del Plan de Acción las acciones y estrategias a través de las cuales las entidades facilitarán y promoverán la participación de las personas en los asuntos de su competencia, en los términos señalados en la Ley 1757 de 2015.

El Decreto 1567 de 1998 que establece el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado en Colombia con el objetivo de mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública mediante el desarrollo del talento humano y el reconocimiento de los logros de los funcionarios. Y en su capítulo I, brinda disposiciones generales del sistema de estímulos, y en su artículo 15 describe como fundamentos del sistema de estímulos: “a. Humanización del Trabajo: toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, efectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión

institucional y el desempeño personal. b. Equidad y Justicia. Este principio considera que, sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando. c. Sinergia. Este principio se orienta en buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo; d. Objetividad y Transparencia. Los procesos que produzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad. e. Coherencia. Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos. f. Articulación. La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.

En concordancia el artículo 16, de la normativa en mención, referente a los componentes del Sistema de Estímulos, establece en su numeral c. Disposiciones Legales. Las leyes, los decretos y las disposiciones que regulan la organización y el funcionamiento de la administración pública y el sistema de administración de personal, en especial aquellas disposiciones que desarrollan el manejo del bienestar social y los programas de incentivos constituirán el marco de actuación de las entidades en el diseño y la ejecución de programas de bienestar e incentivos para los empleados del Estado. Las normas sobre bienestar social e incentivos serán flexibles y adaptables y propenderán por la gestión autónoma y descentralizada de las entidades. Y en su artículo 17, relacionado con competencia y responsabilidades que “el sistema de estímulos a los empleados estará a cargo de las siguientes entidades, las cuales tendrán las responsabilidades que a continuación se describen: a. El Departamento Administrativo de la Función Pública. Ejercerá la dirección del sistema; para ello formulará las políticas de administración pública, de desarrollo del talento humano y de bienestar social que orienten el sistema; asesorará sobre la materia y fomentará la coordinación interinstitucional para el diseño y la ejecución de los programas; b. Entidades Públicas de Protección y Servicios Sociales. Facilitarán, mediante convenios, sus servicios y programas especiales para el desarrollo de programas de bienestar social e incentivos que diseñen las entidades públicas; c. Entidades Públicas del orden Nacional y Territorial. Actuarán con autonomía administrativa en el marco de las disposiciones vigentes para diseñar en su interior y poner en marcha en coordinación con otras entidades de los sectores administrativos nacionales y territoriales, sus respectivos programas de bienestar social e incentivos. Para el desarrollo de sus programas de bienestar e incentivos las entidades podrán realizar acuerdos o convenios interinstitucionales; d. Comités Institucionales e Interinstitucionales de Empleados del Estado. Participarán en el diseño y la ejecución de programas”.

De igual forma, en el capítulo IV, artículo 29. planes de incentivos. Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la

calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia. Y en el artículo 30. Describe entre los tipos de planes, planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios y menciona “tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo. Y en el artículo 33, establece que las entidades de las órdenes nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional, y que cada entidad seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores empleados, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional. Y el artículo 35, define que los actos administrativos mediante los cuales se concedan los incentivos deberán ser motivados y contra ellos no procederá ningún recurso.

Para asignar los incentivos, añade en el artículo 36 que las entidades deberán observar las siguientes consideraciones: a. La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritorio; b. En todo caso los criterios de selección considerarán la evaluación del desempeño y los resultados del trabajo del equipo como medidas objetivas de valoración; c. Cada empleado seleccionado tendrá derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los planes de incentivos diseñados por la entidad de la cual labora; d. Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia. e. Todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener conocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida. Y refirma en su artículo 37 que las entidades públicas a las cuales se aplica este Decreto - Ley deberán apropiar anualmente, en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social o incentivos que se adopten.

## **GENERALIDADES**

### **1.1 Responsables**

El plan de estímulos está liderado por la Subdirección Administrativa y Financiera a través del programa de bienestar laboral, e involucrara dirección general, coordinadores académicos y administrativos.

### **1.2 Beneficiarios**

Son beneficiarios del plan anual de incentivos, los siguientes servidores:

- Servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, cuyos resultados de desempeño se encuentren en niveles de excelencia.
- Equipos de trabajo que logren niveles de excelencia

### **1.3 Alcance**

Para el otorgamiento de los beneficios contenidos en el presente documento, el servidor deberá cumplir las siguientes condiciones:

- Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
- Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio, con base en la calificación anual resultante de la evaluación del desempeño laboral del periodo 1º. de febrero 2025 al 31 de enero de 2026, (niveles de excelencia).

### **1.4 Criterios de Participación**

Para asignar los incentivos, se observarán las siguientes consideraciones:

- La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritorio;
- En todo caso los criterios de selección considerarán la evaluación del desempeño y los resultados del trabajo del equipo como medidas objetivas de valoración;
- Cada servidor seleccionado tendrá derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los planes de incentivos diseñados por establecimiento público;
- Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia.
- Todo servidor con desempeño en niveles de excelencia debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida

### **1.5 Recursos**

El establecimiento público colegio de Boyacá, deberá disponer los siguientes recursos propios para la ejecución de este plan, como componente integral del Plan de Bienestar Social así:

- **Financieros:** Mediante el rubro de bienestar, se hará una asignación presupuestal en cada vigencia, para gestionar actividades enmarcadas en el Plan de estímulos e Incentivos destinada a cubrir los reconocimientos (diplomas, certificados de reconocimiento, placas para los funcionarios que acceden a su pensión por vejez, menciones de honor, etc.)
- **Humanos:** equipo de SG-SST, talento Humano, dirección general, oficina de comunicaciones.
- **Otros:** El establecimiento podrá apalancar el cumplimiento de este programa con las entidades aliadas estratégicas como caja de compensación, fondos de pensiones, EPS's, ARL, SENA, entre otros.

## 1.6 METODOLOGÍA

Criterios para establecer el nivel de excelencia para los incentivos

**A nivel individual**, para servidores en carrera administrativa (CA): la calificación definitiva de la evaluación del desempeño.

**Equipo de trabajo:** los resultados del equipo de trabajo en términos de calidad y mejora en la prestación de servicios (lo que en la Guía de GETH es definido como generación de valor público)

**Libre nombramiento y remoción (LNR):** evaluación de su acuerdo de gestión,

criterios e instrumentos empleados para evaluar los servidores de carrera administrativa del establecimiento público.

Proceso de selección

El establecimiento público colegio de Boyacá contara con autonomía para establecer los criterios de selección para los servidores de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y equipos de trabajo; así como el proceso de desempate en caso de que sea necesario. Es importante tener en cuenta que, para el caso de servidores de carrera administrativa, se seleccionara al(la) mejor servidor(a) de carrera por cada nivel jerárquico y posteriormente se seleccionara al/el mejor servidor(a) de carrera, quien será el/la que mejor calificación tenga.

## PLAN DE INCENTIVOS

De acuerdo con el presupuesto vigente para cada año, podrán otorgarse los siguientes incentivos:

**Incentivos no pecuniarios:** Entendido como el conjunto de beneficios o programas flexibles dirigidos a reconocer el desempeño de los mejores servidores o equipos de trabajo, tales como:

- Becas para adelantar estudios, en temas relacionados con las funciones a cargo, con el tope que defina el comité de gestión y desempeño institucional, acorde al presupuesto existente para cada año.
- Mención de honor con copia a hoja de vida.
- Permiso remunerado, previo acuerdo con jefe inmediato, para no afectar la prestación del servicio.
- Publicación de trabajos relacionados con temas de la entidad.
- Reconocimiento público a labor meritoria.
- Reconocimientos públicos mediante actos institucionales, publicaciones internas o cartas de felicitación.
- Traslados, encargos, y comisiones, previa verificación de disponibilidad y de requisitos.

**Incentivos pecuniarios:** Entendido como el reconocimiento económico que se asignara a los equipos o servidores que hayan liderado propuestas pedagógicas, administrativas o comunitarias innovadoras y exitosas con impacto documentado.

- **Primer Puesto:** Incentivo Pecuniario, se le otorgará un reconocimiento económico por su desempeño productivo en los niveles de excelencia, que será hasta por el equivalente a tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- **Segundo Puesto:** Incentivo Pecuniario, se le otorgará un reconocimiento económico por su desempeño productivo en los niveles de excelencia, que será hasta por el equivalente a dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

### Asignación de incentivos

El establecimiento educativo Colegio de Boyacá deberá emitir el acto administrativo para asignar los siguientes incentivos:

#### A. Reconocimiento a funcionarios pensionados.

Se otorgará un reconocimiento simbólico y entrega de placa institucional a los funcionarios que acceden a la pensión de vejez durante la ceremonia del cumpleaños del colegio de Boyacá. Adicionalmente se aplicarán todos los beneficios establecidos en el plan de desvinculación laboral asistida.

Criterios de participación y reconocimiento:

- Funcionarios (docentes y administrativos) vinculados al establecimiento público Colegio de Boyacá que acceden a la pensión de vejez.

## **B. Reconocimiento a la excelencia (individual o grupal)**

Este reconocimiento tiene como objetivo principal motivar, fomentar un buen ambiente laboral y reconocer la contribución de cada individuo o grupo al éxito colectivo, a través de la entrega de una distinción institucional en el marco de la celebración del cumpleaños del colegio de Boyacá. En el caso de equipos o servidores que hayan liderado propuestas pedagógicas, administrativas o comunitarias innovadoras y exitosas, se documentará el impacto.

Requisitos para participar de los incentivos institucionales (*decreto 1227 de 2005, art. 80*)

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
4. En el caso 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. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:
  - El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
  - Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad" (*Decreto 1227 de 2005, art. 82*)

Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, el establecimiento público podrá elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados del establecimiento público.

2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con servidores del establecimiento público, adscritos a la oficina de planeación, subdirección académica y/o subdirección administrativa que colaboren con esta labor.

3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.

4. El director del establecimiento público, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos a los mejores equipos de trabajo de la entidad.

- **Primer Puesto:** Incentivo Pecuniario, se le otorgará un reconocimiento económico por su desempeño productivo en los niveles de excelencia, que será hasta por el equivalente a tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- **Segundo Puesto:** Incentivo Pecuniario, se le otorgará un reconocimiento económico por su desempeño productivo en los niveles de excelencia, que será hasta por el equivalente a dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- **Tercer Puesto:** Incentivo No Pecuniario, los integrantes de los Equipos de Trabajo que ocupen el Tercer Puesto tendrán derecho a un descanso remunerado por tres (3) días hábiles, en razón a que no serán objeto de incentivos pecuniarios.

5. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

### **C. Reconocimiento por tiempo de servicio**

Con el propósito de valorar la lealtad, dedicación y sentido de pertenencia de los servidores a lo largo del tiempo se realizará un reconocimiento a:

- A aquellos docentes y funcionarios que cumplan 10, 15, 20, 25, 30, 35 o más años al servicio del establecimiento educativo, quienes recibirán mensaje de agradecimiento personalizado, exaltación pública a través de las redes sociales de la institución, medalla en evento institucional anual y bono para servicios de caja de compensación familiar en pro del cuidado de su salud física y mental.

### **D. Reconocimiento por participación deportiva o cultural**

Funcionarios que representen al colegio o participen activamente en actividades culturales, artísticas o deportivas convocadas por la administración municipal o caja de compensación recibirán:

- Certificado de participación destacada.
- Publicación en boletín interno o redes institucionales.

### **E. Día de descanso por celebración de cumpleaños:**

A los(as) servidores del colegio de Boyacá se les concederá un día de asueto, por ocasión del cumpleaños, con el objetivo de incentivar la integración familiar y/o el bienestar psicosocial, de acuerdo a las siguientes condiciones:

- El día de descanso se debe conceder el día en el que el/la servidor(a) cumple años.
- El/la servidor(a) que cumplen años en fin de semana, podrán tomar su permiso el día anterior o el siguiente día hábil.
- El beneficio aplica para el/la servidor(a) tanto administrativa como docente.
- Para ser otorgado el día, el funcionario debe comunicarlo con anticipación a él/la jefe inmediata(o) a través del formato de permiso, quien debe dar la autorización.
- Si el/la servidor(a) no puede tomar su día de cumpleaños por necesidades del servicio que requieran de su permanencia en el establecimiento educativo de común acuerdo con el/la jefe inmediato(a) se le otorgará otro día siempre y cuando este no supere los 15 días calendario siguientes al día del cumpleaños.
- Si el/la servidor(a) se encuentra en vacaciones o licencia, no se le otorgará el día.
- Los días de cumpleaños no son acumulables.

#### **F. Licencia por matrimonio.**

En concordancia con lo establecido en el decreto [1083 de 2015](#), un(a) servidor(a) tendrá derecho a una licencia remunerada de tres (3) días hábiles por matrimonio, para lo cual se establecen los siguientes requisitos:

- La licencia deberá hacerse efectiva dentro de los quince (15) días a un mes siguiente(s) al matrimonio
- Deberá notificarse la toma de la misma al jefe inmediato(a) con al menos un mes de anticipación.
- Se deberá presentar el registro civil de matrimonio como soporte o acta.

#### **G. Día libre y felicitación por Graduación**

Se establece el salario emocional por graduación de los(as) servidores(as) cuando culminen su proceso de educación formal en pregrado y postgrado, como reconocimiento a su esfuerzo así:

- Se concederá un día, por el día de la graduación.
- Para los(as) servidores(as) que se gradúan en fin de semana, podrán tomar su día el día anterior o el siguiente día hábil.
- El beneficio aplica para los(as) servidores(as) tanto administrativos, como docentes.
- Para ser otorgado el día debe comunicarlo con anticipación a su jefe inmediato(a) quien deberá dar la autorización a través del formato de permiso, adjuntando el soporte que emita la institución educativa.

- Si el/la servidor(a) se encuentra en vacaciones o licencia, no se le otorgará el día.
- El día que se otorga por graduación no es acumulable.

#### **H. Día libre por hacer parte del Comité de convivencia, COPASST y Brigada de Emergencia.**

Se otorgará un día remunerado al año como estrategia de motivación para incentivar la participación de los(as) servidores(as) como miembros del Comité de convivencia, COPASST y Brigada de Emergencia. Siempre y cuando haya participado en el 80% de las reuniones de la vigencia anterior, es decir del año 2024.

- Este día no es acumulable con ningún beneficio como vacaciones, permisos establecidos en el artículo 2.2.5.5.17 del Decreto 1083 de 2015 o la norma que la actualice o modifique, licencias remuneradas y no remuneradas.

#### **I. Apoyo escolar.**

En concordancia con lo establecido en el acuerdo 09 de 2022, se concederá beca de estudio, consistente en la exoneración del pago de matrícula y pensiones de cada año lectivo a los hijos de los funcionarios, vinculados al establecimiento público colegio de Boyacá, previa solicitud por parte del funcionario.

Donde los estudiantes, hijos de los funcionarios, perderán la beca asignada por alguna de las siguientes causas:

- Desvinculación del padre o madre del establecimiento público.
- Reprobación del año académico.
- Cuando el estudiante obtenga valoración final con desempeño bajo en alguna asignatura, y o sea promovido de grado dentro de la vigencia del año lectivo correspondiente.
- cuando el estudiante presente mal comportamiento dentro o fuera de la institución.
- Inobservancia a las normas establecidas en el manual de convivencia escolar.

#### **RESPONSABLES**

Dirección General.  
Subdirección académica y administrativa  
Bienestar Laboral - SSSTG  
Planeación.

#### **Observaciones Finales**

El programa será revisado y actualizado anualmente por el Comité de Bienestar y Estímulos. Todo el proceso se documentará en actas, listas de elegibles y reportes.

<b>Elaboró</b>	Yenny Catherine Carreño - Contratista Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano
<b>Revisó</b>	Gustavo Fernando Martínez Fonseca - Profesional Subdirección Administrativa y Financiera - Salud y Seguridad en el trabajo.

## **PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA**

### **INTRODUCCIÓN**

La desvinculación laboral, como cese de la actividad profesional u ocupacional, es un acontecimiento significativo para los individuos, que implica cambios económicos, psicológicos, sociales y familiares. Es por ello, que el programa de desvinculación laboral asistida del establecimiento público, colegio de Boyacá, contempla una serie de herramientas y actividades que favorezcan la transición exitosa de sus servidores hacia nuevas etapas laborales y personales, propendiendo por su bienestar y calidad de vida. Así, en concordancia con lo establecido en el decreto 1083 de 2015, capítulo 10, artículo 2.2.10.7 referente a programas de bienestar de calidad de vida laboral, a continuación, se expone el programa “descubriendo horizontes”, el cual establece los parámetros para la desvinculación laboral asistida de sus servidores del establecimiento.

## OBJETIVOS

### 1.1 Objetivo General

Acompañar a los docentes y administrativos que se desvinculan del establecimiento público Colegio de Boyacá, con el fin de garantizar una transición digna, orientada a la reconstrucción de su proyecto de vida laboral, personal y familiar.

### 1.2 Objetivos específicos

- Asegurar el cumplimiento de los lineamientos legales en el proceso de desvinculación.
  - Disminuir el impacto negativo a causa de la desvinculación laboral que se puede generar al servidor el proceso de retiro.
  - Mantener el buen clima organizacional, evitando impactos negativos en el equipo de trabajo
- Proporcionar herramientas para la preparación a la jubilación y/o reinserción laboral

## MARCO NORMATIVO

Este programa se fundamenta en la legislación expuesta a continuación:

Decreto 1083 de 2015 - Sector de Función Pública “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, que en su artículo 2.2.10.7. referente a los programas de bienestar de calidad de vida laboral, de conformidad con el artículo 24 del Decreto-Ley 1567 de 1998 que con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, establece que las entidades deberán efectuar los siguientes programas: medición del clima laboral, evaluación de la adaptación al cambio organizacional, acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional, preparación a los prepensionados para el retiro del servicio, identificación de la cultura organizacional, fortalecimiento del trabajo en equipo, adelanto del programa de incentivos”. (...)

Decreto 648 de 2017: “Por el cual se modifica y adiciona el decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”, que en su artículo 2.2.11.1.1 establece las causales de retiro del servicio y brinda su definición como la cesación en el ejercicio de funciones públicas que se produce por: declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción, declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa, renuncia regularmente aceptada, retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez, invalidez absoluta, edad de retiro forzoso, destitución, como consecuencia de proceso disciplinario, declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo, revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5º de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen, orden o decisión judicial, supresión del empleo, muerte y las demás que determinen la Constitución Política y las leyes” En el artículo 2.2.11.1.3 referente a renuncia, establece que toda persona que sirva un empleo de voluntaria aceptación puede renunciarlo libremente en cualquier tiempo, manifestando por escrito, de forma espontánea e inequívoca, su decisión de separarse del servicio y si la autoridad competente creyere que hay motivos notorios de conveniencia pública para no aceptar la renuncia, deberá solicitar el retiro de ella, pero si el renunciante insiste deberá aceptarla. De igual forma establece que la renuncia regularmente aceptada la hace irrevocable. Y que, presentada la renuncia, su aceptación por la autoridad competente se producirá por escrito, y en el acto administrativo correspondiente deberá determinarse la fecha en que se hará efectiva, que no podrá ser posterior a treinta (30) días de su presentación. Vencido el término señalado, sin que se haya decidido sobre la renuncia, el servidor dimitente podrá separarse del cargo sin incurrir en abandono del empleo, o continuar en el desempeño de este, caso en el cual la renuncia no producirá efecto alguno. Describe que la competencia para aceptar renunciaciones corresponde al jefe del organismo o al empleado en quien éste haya delegado la función nominadora y que quedan terminantemente prohibidas y carecerán en absoluto de valor las renunciaciones en blanco, o sin fecha determinada, o que mediante cualquiera otra circunstancia pongan con anticipación en manos de la autoridad nominadora la suerte del empleado y que la presentación o la aceptación de una renuncia no constituyen obstáculo para ejercer la acción disciplinaria en razón de hechos que no

hubieren sido revelados a la administración, sino con posterioridad a tales circunstancias. Tampoco interrumpen la acción disciplinaria ni la fijación de la sanción.

De igual forma en su artículo 2.2.11.1.4 en cuanto al retiro por pensión, decreta que el empleado que reúna los requisitos determinados para gozar de pensión de retiro por jubilación, por edad o por invalidez, cesará en el ejercicio de funciones en las condiciones y términos establecidos en la Ley 100 de 1993 y demás normas que la modifiquen, adicionen, sustituyan o reglamenten.

La ley 797 de 2003, que modificó el artículo 33 de la Ley 100 de 1993, en su párrafo 3º del artículo 9, define que se considera justa causa para dar por terminada la relación legal o reglamentaria del empleado público que cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión, y que en dicho caso, el empleador podrá dar por terminado la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones, siempre y cuando además de la notificación del reconocimiento de la pensión, se le notifique debidamente su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente y estipula que transcurridos treinta (30) días después de que el servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión, y si éste no la solicita, el empleador podrá solicitar el reconocimiento de la misma en nombre de aquel. Aclarando que lo dispuesto en este artículo rige para todos los servidores públicos afiliados al sistema general de pensiones, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 2 de la Ley 1821 de 2016, para quienes hayan cumplido los requisitos para acceder a la pensión de jubilación y que voluntariamente manifiesten su decisión de permanecer en sus cargos hasta que cumplan la edad de retiro forzoso y a las personas que se acojan a la opción voluntaria de permanecer en el cargo, en los términos de la citada ley, les asiste la obligación de seguir contribuyendo al régimen de seguridad social integral y no les será aplicable lo dispuesto en el párrafo 3º del artículo 9º de la Ley 797 de 2003. Y en cuanto a la edad de retiro forzoso, en el artículo 2.2.11.1., establece que a partir de la entrada en vigor de la Ley 1821 de 2016, la edad de setenta (70) años constituye impedimento para desempeñar cargos públicos, salvo las excepciones señaladas en el artículo 2.2.11.1.5. y que las personas que antes de la entrada en vigor de la Ley 1821 de 2016 tuvieron 65 años o más y continúan vinculadas al servicio público, deberán ser retiradas del servicio. Lo anterior, por cuanto no son destinatarias de la regulación de que trata la citada ley”.

La ley 797 de 2003 “Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales” y en su artículo 33 establece los requisitos para obtener la Pensión de Vejez, una vez el afiliado reúna las siguientes condiciones: a partir del 1o. de enero del año 2014 tener cincuenta y siete (57) años de edad para la mujer, y sesenta y dos (62) años para el hombre, A partir del 1o. de enero del año 2005 tener 1.300 semanas cotizadas. Establece en párrafo 1o. qué para efectos del cómputo de las semanas se tendrá en cuenta: el número de semanas cotizadas en cualquiera de los dos regímenes del sistema general de pensiones; el tiempo de servicio como servidores públicos remunerados, incluyendo los tiempos servidos en regímenes exceptuados; el tiempo de servicios como servidor vinculado con aquellos empleadores que por omisión no hubieren afiliado al servidor; el número de semanas cotizadas a cajas

previsionales del sector privado que antes de la Ley 100 de 1993 tuviesen a su cargo el reconocimiento y pago de la pensión. Y aclara que en los casos previstos en los literales b), c), d) y e), el cómputo será procedente siempre y cuando el empleador o la caja, según el caso, trasladen, con base en el cálculo actuarial, la suma correspondiente del servidor que se afilie, a satisfacción de la entidad administradora, el cual estará representado por un bono o título pensional y la pensión en un tiempo no superior a cuatro (4) meses después de radicada la solicitud por el peticionario, con la correspondiente documentación que acredite su

derecho. Los Fondos no podrán aducir que las diferentes cajas no les han expedido el bono pensional o la cuota parte. Adicional, en el parágrafo 2o. menciona que, para los efectos de las disposiciones contenidas en la ley en mención, se entiende por semana cotizada el periodo de siete (7) días calendario, y que la facturación y el cobro de los aportes se harán sobre el número de días cotizados en cada período. En su parágrafo 3o. que se considera justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, que el servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión. Y que el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones. Y en su parágrafo 4o. expone que se exceptúan de los requisitos establecidos en los numerales 1 y 2 del presente artículo, las personas que padezcan una deficiencia física, síquica o sensorial del 50% o más, que cumplan 55 años de edad y que hayan cotizado en forma continua o discontinua 1000 o más semanas al régimen de seguridad social establecido en la Ley 100 de 1993, la madre servidora cuyo hijo menor de 18 años padezca invalidez física o mental, debidamente calificada y hasta tanto permanezca en este estado y continúe como dependiente de la madre, tendrá derecho a recibir la pensión especial de vejez a cualquier edad, siempre que haya cotizado al Sistema General de Pensiones cuando menos el mínimo de semanas exigido en el régimen de prima media para acceder a la pensión de vejez. Este beneficio se suspenderá si la servidora se reincorpora a la fuerza laboral. Si la madre ha fallecido y el padre tiene la patria potestad del menor inválido, podrá pensionarse con los requisitos y en las condiciones establecidas en este artículo.

### **3 GENERALIDADES**

#### **Responsables**

El programa de desvinculación laboral asistida está liderado por la Subdirección Administrativa y Financiera del establecimiento público Colegio de Boyacá, a través de su equipo de Talento Humano, con el apoyo del asesor jurídico.

#### **Población**

Funcionarios (docentes y administrativos) que estén próximos a desvincularse del establecimiento público Colegio de Boyacá por las causas especificadas en el alcance.

#### **Alcance**

Funcionarios (docentes y administrativos) vinculados al establecimiento público Colegio de Boyacá que estén a 1-3 años de iniciar el proceso de jubilación.

Servidores con retiro voluntario o terminación de contrato.

Funcionarios que deban adelantar tramites pensionales por perdida de capacidad laboral, enfermedad o accidente.

Servidores provisionales o de libre nombramiento y remoción que se desvinculen de la entidad por motivos de reestructuración u otros.

#### **Criterios de Participación**

Inclusión previa mediante notificación y/o consentimiento informado.

#### **Recursos**

El establecimiento público colegio de Boyacá, deberá disponer los siguientes recursos propios para la ejecución de este Programa, como componente integral del Plan de Bienestar Social e Incentivos así:

- **Financieros:** Mediante el rubro de bienestar, se hará una asignación presupuestal en cada vigencia, para gestionar actividades enmarcadas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos destinada a cubrir los reconocimientos y el encuentro de exfuncionarios.
- **Humanos:** equipo de Talento Humano y asesor jurídico del establecimiento.
- **Otros:** La entidad podrá apalancar el cumplimiento de este programa con las entidades aliadas estratégicas como caja de compensación, fondos de pensiones, EPS's, ARL, SENA, entre otros.

## 4 METODOLOGÍA

### 4.1 Fase diagnóstica

La Subdirección Administrativa y Financiera, a través del equipo de Talento Humano, generará las acciones pertinentes para identificar:

1. funcionarios que constituirán la población objetivo del programa.
2. Temáticas o acciones de interés específicas y de impacto para la población objetivo.

### 4.2 Fase Ejecutoria

A través de esta fase, se desarrollarán las acciones específicas enmarcadas en cuatro ejes: Legal y administrativo, psicosocial, proyecto de vida y reconocimiento institucional, de modo que se dé cumplimiento a los objetivos del programa de desvinculación laboral asistida, las cuales se describen a continuación:

#### A. Eje Legal y Administrativo

**OBJETIVO:** Asegurar el cumplimiento de los lineamientos legales en el proceso de desvinculación.

#### ACTIVIDADES:

- Acompañamiento en la elaboración de actas, informes y documentos de cierre que contribuyan a la gestión del conocimiento.
- Aplicación de la encuesta de retiro, con el objetivo de conocer la percepción de los/as servidores a desvincular, respecto a su experiencia en la entidad y aspectos que permitan generar acciones de mejora.
- Asesoría sobre trámites pensionales y derechos laborales.
- Revisión y verificación del cumplimiento de requisitos legales para la desvinculación.

#### B. Eje Psicosocial

**OBJETIVO:** disminuir el impacto negativo a causa de la desvinculación laboral que se puede generar al servidor el proceso de retiro.

#### ACTIVIDADES:

- Acompañamiento y seguimiento individual por parte del personal psicosocial adscrito al área de talento humano.
- Vinculación a espacios de escucha activa y/o de acompañamiento emocional a nivel individual y/o familiar.
- Entrevista de egreso.

#### C. Eje de Proyecto de Vida

**OBJETIVO:** Proporcionar herramientas para la preparación a la jubilación y/o reinserción laboral.

## ACTIVIDADES:

- Capacitación en emprendimiento y/o actividades productivas para el desarrollo de habilidades alternativas, en alianza con cajas de compensación y otras entidades como SENA.
- Charlas o talleres, enfocados en temas asociados a la gestión del cambio y resiliencia, que faciliten el proceso de preparación, transición y adaptación a la nueva realidad.
- Asesorías y/o charlas sobre educación financiera, ahorro e inversión, con entidades aliadas
- Divulgación de rutas de empleabilidad con entidades aliadas.
- Intervenciones psicoeducativas sobre redireccionamiento del proyecto de vida en etapa de retiro.

### D. Eje de Reconocimiento Institucional

**OBJETIVO:** Mantener el buen clima organizacional, evitando impactos negativos en el equipo de trabajo

## ACTIVIDADES:

- Actos simbólicos de reconocimiento a la labor realizada por el funcionario a retirarse.
- Ceremonia de despedida institucional.
- Entrega de diplomas y/o menciones honoríficas.
- Encuentro de extrabajadores o ex servidores

### 4.3 Fase de Seguimiento y Evaluación

Teniendo en cuenta que el programa de desvinculación laboral asistida se convierte en un componente integral del plan de bienestar social e incentivos, el desarrollo de las actividades planteadas se articula en el cronograma de bienestar de cada vigencia, por tanto, su seguimiento y evaluación se realizara según lo establecido en dicho plan, de la siguiente manera:

- **Informes de ejecución:** La Subdirección Administrativa y Financiera, desde su dependencia de Talento Humano deberá elaborar informes trimestrales y un informe ejecutivo anual que indiquen el grado de cumplimiento del cronograma de bienestar de la respectiva vigencia.
- **Indicadores de eficacia:** La Subdirección Administrativa y Financiera desde su dependencia de Talento Humano medirá el % de ejecución del Plan, a través del resultado del siguiente indicador así:  $(N^{\circ} \text{ de actividades Realizadas en el cronograma de bienestar} / N^{\circ} \text{ de actividades Programadas en el cronograma de bienestar}) * 100$   
Nota: Este indicador permite evidenciar el % de cumplimiento de las acciones propias del programa de desvinculación laboral asistida.
- **Nivel de Satisfacción:** La Subdirección Administrativa y Financiera desde su dependencia de Talento Humano, en al marco de las mediciones periódicas de clima organizacional, incluirá la valoración de las acciones adelantadas en el marco del Plan de bienestar social e incentivos y su nivel de satisfacción respecto al mismo. Por su parte, para las acciones

puntuales del programa de desvinculación laboral asistida se aplicará una encuesta de satisfacción respecto a las mismas, identificando el % de satisfacción respecto a ellas.

### PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN (semestral)

<b>Mes</b>	<b>Actividad</b>
<b>Mes 1</b>	Sensibilización y socialización del programa. - Identificación de funcionarios beneficiarios y vinculación al centro de escucha.
<b>Mes 2</b>	Taller de gestión emocional frente al retiro. - Asesoría financiera y pensional.
<b>Mes 3</b>	Capacitación en emprendimiento y/o actividades productivas. - Jornada de salud preventiva y autocuidado.
<b>Mes 4</b>	Seminario en proyecto de vida. - Taller con familias: horizontes en la jubilación.
<b>Mes 5</b>	Charlas sobre educación financiera para pensionados. - Encuentro de extrabajadores (jubilados).
<b>Mes 6</b>	Actividad de cierre: reconocimiento y entrega de certificados. - Evaluación del programa y retroalimentación.







<b>Elaboró</b>	Yenny Catherine Carreño - Contratista
<b>Revisó</b>	Gustavo Fernando Martínez Fonseca

<b>PROFESIONAL ESPECIALISTA SGSST</b>		<b>DIRECTOR GENERAL</b>	
<b>NOMBRE</b>	GUSTAVO FERNANDO MARTINEZ FONSECA	<b>NOMBRE</b>	LUIS SANTIAGO GARCÍA CIFUENTES
<b>CARGO</b>	Profesional especialista SGSST	<b>CARGO</b>	Director general