
	COLEGIO DE BOYACÁ	Acta
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/04/2025
		Página 1 de 25

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025

**ESTABLECIMIENTO PUBLICO
COLEGIO DE BOYACÁ**


	COLEGIO DE BOYACÁ	Acta
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/04/2025
		Página 2 de 25

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 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.

	COLEGIO DE BOYACÁ	Acta
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/04/2025
		Página 3 de 25


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.

	COLEGIO DE BOYACÁ	Acta
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/04/2025
		Página 4 de 25


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 (as) e hijastros hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del(la) servidor(a).

	COLEGIO DE BOYACÁ	Acta
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/04/2025
		Página 5 de 25


MARCO NORMATIVO

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


Normatividad	Artículo	Aplicación
Ley 2088 de 2021	<p>ARTÍCULO 1. Objeto y campo de aplicación. 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>PARÁGRAFO. 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>ARTÍCULO 12. Programas de bienestar y capacitación. 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>ARTÍCULO 37. Derechos. 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

	COLEGIO DE BOYACÁ	Acta
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/04/2025
		Página 6 de 25


	<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 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	Plan de Bienestar e Incentivos

	COLEGIO DE BOYACÁ	Acta
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/04/2025
		Página 7 de 25


	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”.	
Ley 1811 de 2016	<p>Artículo 5°. <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>Parágrafo 1°. 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>Parágrafo 2°. Los funcionarios públicos beneficiados por la presente ley podrán recibir hasta 8 medios días remunerados al año.</p> <p>Parágrafo 3°. 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>	Plan de Bienestar e Incentivos
Ley 1618 de 2013	<p>Artículo 1°. <i>Objeto.</i> 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.</p>	
Ley 1010 de 2006	<p>ARTÍCULO 1. <i>Objeto de la ley y bienes protegidos por ella.</i> La presente ley tiene por</p>	

	COLEGIO DE BOYACÁ	Acta
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/04/2025
		Página 8 de 25

	<p>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.</p> <p>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.</p>	
Decreto Ley No. 1567 de 1998 Título II Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.	<p>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.</p>	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</p>	

	COLEGIO DE BOYACÁ		Acta
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES		Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		Fecha: 30/04/2025
			Página 9 de 25

	<p>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>	
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Artículo 36°: Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y 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.	Plan de Bienestar e Incentivos
Ley 2276 de 2022 prorrogada por el DECRETO 10066 DE 2025	ARTÍCULO 17. 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


	COLEGIO DE BOYACÁ	Acta
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/04/2025
		Página 10 de 25

<p>Decreto No. 1083 de 2015</p>	<p>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 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>Plan de Bienestar</p>
---------------------------------	---	--------------------------



	COLEGIO DE BOYACÁ	Acta
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/04/2025
		Página 11 de 25

	<p>Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y 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">1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.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.3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.5. Fortalecer el trabajo en equipo.6. Adelantar programas de incentivos.	<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>


	COLEGIO DE BOYACÁ	Acta
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/04/2025
		Página 12 de 25

Decreto No. 1227 de 2005.	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.	Plan de Incentivos
	<p>ARTÍCULO 70. 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 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. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos</p>	Sistema de Estímulos




	COLEGIO DE BOYACÁ	Acta
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/04/2025

	<p>únicamente a los empleados públicos.</p> <p>PARÁGRAFO 2. 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>ARTÍCULO 75. 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>75.5. Fortalecer el trabajo en equipo.</p> <p>75.6. Adelantar programas de incentivos.</p>	Medición de clima organizacional Programa de desvinculación laboral asistida.
	<p>ARTÍCULO 77. 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</p>	

	COLEGIO DE BOYACÁ	Acta
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/04/2025
		Página 14 de 25

	<p>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>	
Programa Nacional de Bienestar: 2023-2026	<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>


	COLEGIO DE BOYACÁ	Acta
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/04/2025
		Página 15 de 25

RESPONSABLES

Será responsabilidad del grupo de SGSST, con apoyo de la dirección general y 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

	COLEGIO DE BOYACÁ	Acta
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/04/2025
		Página 16 de 25

METODOLOGÍA

Teniendo en cuenta los lineamientos y la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos, para la vigencia 2025, se llevará a cabo las siguientes etapas:

- **Evaluación y diagnóstico:** Durante esta etapa se evaluará 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 a partir de las observaciones de FURAG 2024.
- **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 2025, 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 2024, 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 grado de satisfacción y participación de las actividades propuestas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos

	COLEGIO DE BOYACÁ	Acta
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/04/2025
		Página 17 de 25

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.

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.

- **Factores psicosociales:**


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.

- **Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:**

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.

- **Calidad de vida laboral:**

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

	COLEGIO DE BOYACÁ	Acta
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/04/2025
		Página 18 de 25

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.

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

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.

- **Higiene mental o psicológica:** 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 psicossocial 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.

- **Prevención de nuevos riesgos a la salud:** Este componente tiene relación del bienestar y calidad de vida de los(as) trabajadores(as).

Eje: Diversidad e Inclusión.

Este eje hace referencia a las acciones a implementar en materia de diversidad, inclusión

	COLEGIO DE BOYACÁ	Acta
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/04/2025
		Página 19 de 25

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.

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


Eje: 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.

- **Creación de cultura digital para el bienestar:** Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a los 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
- **Analítica de datos para el bienestar:** 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.
- **Creación de ecosistemas digitales:** 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.


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

	COLEGIO DE BOYACÁ	Acta
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/04/2025
		Página 20 de 25


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.

- Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:**
 Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en 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.

	COLEGIO DE BOYACÁ	Acta
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/04/2025
		Página 21 de 25


PLAN DE TRABAJO

CATEGORIA		META ANUAL ACTIVIDADES
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Juegos Inter empresas Confaboy (Participación y representación del talento humano vinculado al establecimiento público Colegio de Boyacá en campeonatos externos)	1
	Flexibilidad horaria, de acuerdo con la normativa vigente.	A DEMANDA
	Celebración del día de la familia (actividad lúdico-recreativa)	2
	Jornada de bienestar psicosocial y capacitación (dirigido a directivos, docentes, funcionarios administrativos y personal de servicios generales del establecimiento público colegio de Boyacá.)	2
	Celebración de cumpleaños mensual a funcionarios	12
	Medición del clima organizacional.	1
	Acompañamiento psicosocial a pre pensionados	3
	Reconocimiento a funcionarios pensionados	6
	Celebración de fechas conmemorativas, días internacionales o fechas especiales (Día del hombre, día de la mujer, día del directivo docente, amor y amistad, novena de aguinaldos)	5
	TOTAL	35
SALUD MENTAL	Campaña para la prevención de la violencia de género a nivel organizacional y conmemoración institucional del día 25N de la no violencia contra la mujer.	1
	Promoción de la salud mental "Capacitación en Primeros auxilios psicológicos" taller en detección de signos de alerta en salud mental	1
	Acompañamiento psicosocial desde el centro de escucha	16
	Campañas en autocuidado y adopción de estilos de vida saludable.	6
	TOTAL	24
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Formación en lengua de señas.	1
	Creación del protocolo de actuación frente a situaciones discriminatorias, de acoso laboral o sexual.	1
	TOTAL	2
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Talleres de alfabetización digital.	2
	Identificación de necesidades de los trabajadores a través de encuestas y/o cuestionarios digitales de fácil acceso y diligenciamiento	2
	Difusión de Boletines informativos	3

	COLEGIO DE BOYACÁ	Acta
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/04/2025
		Página 22 de 25

TOTAL	7
--------------	----------

IDENTIDAD Y	Reconocimiento por tiempo de servicio.	1
VOCACIÓN POR EL	Campaña “Yo elijo” dirigida a la apropiación de los valores	
SERVICIO PÚBLICO	institucionales	1

	COLEGIO DE BOYACÁ	Acta
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/04/2025
		Página 23 de 25

Programa de Estímulos e Incentivos


El Establecimiento Público COLEGIO DE BOYACÁ, comprometido con la motivación, retención y reconocimiento del desempeño excepcional de sus funcionarios. Busca elevar la productividad y la calidad de vida, alineando los objetivos de sus trabajadores(as) con los institucionales y para ello, establece entre sus incentivos los descritos a continuación:

Incentivos no pecuniarios por antigüedad: se realizará el reconocimiento por antigüedad a los funcionarios que cumplan 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 y 45 años en la prestación de servicio a la entidad, a través de una ceremonia de exaltación.

Reconocimiento a funcionarios pensionados: se otorgará un reconocimiento simbólico 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.

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 durante el mes en que se encuentra el día en el que el/la servidor(a) cumple años.
- 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

	COLEGIO DE BOYACÁ	Acta
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/04/2025
		Página 24 de 25


común acuerdo con el/la jefe inmediato(a) se le otorgará otro día siempre y cuando en el mes donde esta ubicado el 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, ni entre ellos, ni con otro día de descanso contemplado como beneficio en este plan.

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.
- El día que se otorga por graduación no es acumulable.

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:

	COLEGIO DE BOYACÁ	Acta
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/04/2025
		Página 25 de 25

- 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

- Bienestar Laboral – SG SST
- Dirección General.
- Subdirecciones académica y administrativa