

PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL PARA FUNCIONARIOS

INSTITUTO TÉCNICO AGROPECUARIO GUSTAVO DUARTE ALEMÁN



PROCESO DE TALENTO HUMANO – BIENESTAR
2018 - 2021

TABLA DE CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN	3
2. OBJETIVOS	4
2.1. OBJETIVO GENERAL:	4
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
3. ALCANCE	4
4. DEFINICION DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL	4
5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	4
6. MARCO LEGAL	5
7. MARCO CONCEPTUAL	7
8. METODOLOGÍA - ESTRATEGIAS	8
9. PROGRAMAS DE BIENESTAR	8
9.1. PROGRAMAS DE PROTECCIÓN DE SERVICIOS SOCIALES.	8
9.2. DEPORTIVOS, RECREATIVOS Y VACACIONALES.	8
9.3. ARTÍSTICO CULTURALES.	8
9.4. PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE SALUD.	8
9.5. PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA.	8
10. PROGRAMAS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	9
11. PLAN DE TRABAJO	9
11.1. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL	9
11.2. PLANES DE INCENTIVOS DE ESTÍMULOS.	9
12. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.	13



El programa de Bienestar laboral e incentivos propuesto para los funcionarios del Instituto Técnico Agropecuario Gustavo Duarte Alemán (en adelante *el colegio*) con vinculación de carrera, provisionales y libre nombramiento y remoción, deberá entenderse ante todo como la búsqueda de calidad de vida en general, exaltando la dignidad Humana y el aporte al bienestar social del ciudadano, fomentando una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en el colegio.

Por lo anterior, se establecen reconocimientos al trabajo de todo un equipo conformado por el personal docente y el administrativo del colegio y a partir de los logros de este equipo, se individualiza y reconoce el aporte sobresaliente de cada uno de los miembros de los estamentos administrativo y docentes, mediante la identificación de sus contribuciones individuales.

Es importante también tener en cuenta el salario emocional como factor clave en la satisfacción de los funcionarios, toda vez que tener personas insatisfechas incide en el clima organizacional de la Institución. Es importante que el colegio acepte su responsabilidad con el trabajador, en principio porque esto se verá reflejado en un colegio con más calidad y un mejor ambiente laboral y en resumen una mejor organización.

Al margen de una retribución justa y al mismo nivel que el ofrecido por empresas del mismo sector, que es lo mínimo que el trabajador espera de su empresa, se encuentran los siguientes puntos que podemos clasificar como las prestaciones emocionales:

La formación ofrecida por la Institución, el conocimiento de lo que se espera del trabajador cada día: La calidad de la relación directa con su jefe inmediato, Poder expresar sus ideas y sugerencias, Actuar y contribuir en otras áreas de la entidad, Oportunidades de ascenso y promoción, Retos profesionales, Ambiente laboral agradable, Flexibilidad, Seguridad, Equidad entre el resto de compañeros, Planificación de la carrera profesional, Conocimiento de sus logros por parte de la dirección y El sentirse recompensado, reconocido y apreciado, de esta manera el colegio puede crear una verdadera sinergia Colaborador-Colegio y aumentar sus logros considerablemente.

El Plan de Incentivos está destinado, según el Decreto 1227 de 2005, a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los empleados, en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de la entidad, así como los equipos de trabajo que se inscriban y desarrollen un proyecto que la beneficie, dándoles valor agregado a la gestión y al desempeño que adelanta cotidianamente.

Este programa ha sido elaborado tomando como base los criterios del documento **PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS PARA LOS FUNCIONARIOS ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL VIGENCIA 2016 Versión 1** elaborado por el proceso de **GESTIÓN DE TALENTO HUMANO – BIENESTAR LABORAL – INCENTIVOS** los cuales se adaptan plenamente a las necesidades del colegio.



2.1. OBJETIVO GENERAL:

Propiciar condiciones que generen un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios en la entidad, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los servidores públicos del colegio.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público, que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

3. ALCANCE

Los programas de bienestar e incentivos del colegio, están orientados a la consolidación del equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y el trabajo eficiente y eficaz de los servidores públicos. El alcance del presente Plan se extiende a todos los servidores del colegio y sus familias.

4. DEFINICION DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL

El Plan de Bienestar Laboral es un documento donde se programan una serie de actividades a realizar durante la vigencia 2018, orientadas 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. Buscando el aumento de la satisfacción laboral, lo cual puede reducir el ausentismo y la falta de motivación de los funcionarios.

5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El plan de bienestar laboral 2018, del colegio se realiza a través del establecimiento en el cronograma de las diferentes fechas conmemorativas establecidas por el gobierno nacional, las jornadas lúdico – recreativa y de bienestar docente organizadas por la Secretaría de Educación de Floridablanca y las celebraciones mensuales de cumpleaños de docentes y colaboradores del colegio. De acuerdo a lo anterior se programan actividades de integración, que relacionamos a continuación, día del trabajo, de la mujer, día del hombre, de la secretaria, del maestro, amor y amistad, Halloween y actividad de fin de año.

En coordinación con bienestar universitario se ofrecen a los servidores públicos actividades de recreación, arte y cultura que se hacen extensivas a las familias.



6. MARCO LEGAL

- Constitución Política de Colombia 1991.
- Decreto 1567 1998 “Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado. Artículo 24 permanente - Decreto 4661 2005 por el cual se modifica el decreto 1227 de 2005. Artículo 1°.
- Ley 789 2002 “Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del código sustantivo de trabajo”.
- Ley 909 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- Resolución 196 de 2010 “Por medio de la cual se desarrolla el Sistema de Capacitación-Formación y de Estímulos en la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central

El Artículo 14 de la Ley 909 de 2004, establece, entre otros las funciones que le corresponde adelantar al Departamento Administrativo de la Función Pública, entre las que se encuentra: Fijar, de acuerdo con el Presidente de la República, las políticas de gestión del recurso humano al servicio del Estado en la Rama Ejecutiva del Poder Público dentro del marco de la Constitución y la ley, en lo referente a las siguientes materias: planeación del recurso humano, vinculación y retiro, bienestar social e incentivos al personal, sistema salarial y prestacional, nomenclatura y clasificación de empleos, manuales de funciones y requisitos, plantas de personal y relaciones laborales”.

El Decreto 1567 de 1998 define en su artículo 20, lo relativo a estos programas así: “Bienestar social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.”
Compilado Decreto Único 1083 de 2015.

El decreto 1227 de 2005, establece en el artículo 69 la obligatoriedad de organizar 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 laboral. Compilado en el Decreto único 1083 de 2015

En el artículo 70, establece: “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:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.



- Capacitación informal en diferentes 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.

- 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.

Parágrafo 1º. 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.

El Artículo 72, establece: “No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.”

El Artículo 73, establece: “La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera” e igualmente define las condiciones para acceder a dichos programas”.

El Artículo 74, establece: “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.”

El Artículo 75, establece: “. 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: medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

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.

Preparar a los Prepensionados para el retiro del servicio. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

7. MARCO CONCEPTUAL (DAFP (<http://www.dafp.gov.co/Documentos/bienestar.pdf>) , s.f.)

Este marco conceptual, está sustentado en las disposiciones del Decreto 1083 DE 2010, normatividad de la cual se destacan las siguientes definiciones:



“Artículo 13. Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, el plan de estímulos, estará 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.”

Área de Protección y Servicios Sociales. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.” “Artículo 24.

Área de Calidad de Vida Laboral. El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.” “Artículo 29.

Planes de Incentivos. 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.”

Bienestar Social. Es un proceso permanente orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Áreas de Intervención. Son el marco dentro del cual debe desarrollarse el programa de Bienestar Social. Ellas corresponden al área de protección y servicios sociales y el área de calidad de vida laboral.

8. METODOLOGÍA - ESTRATEGIAS

El Programa de Bienestar Laboral y Estímulos, se llevará a cabo durante el año 2018, está dirigido a todos los funcionarios públicos del colegio, y elaborado fijando en el cronograma de las diferentes fechas conmemorativas establecidas por el gobierno nacional, las jornadas lúdico – recreativas y de bienestar docente organizadas por la Secretaría de Educación de Floridablanca y las celebraciones mensuales de cumpleaños de docentes y colaboradores del colegio y se elaborará teniendo en cuenta el siguiente Esquema que presenta el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para la elaboración del plan de Bienestar laboral 2018 se tendrán como insumos:



1. Necesidades específicas manifiestas por los jefes respectivos y por los funcionarios.
2. Normatividad vigente aplicable.
3. Directrices del Rector del colegio.

A partir del año 2019, además de los anteriores se tendrán en cuenta también los siguientes insumos:

4. Resultados de la evaluación clima organizacional.
5. Resultados de la evaluación del desempeño y competencias.
6. Evaluación de cada programa de Bienestar Social realizado con mínimo el 25% de los participantes y se consolidará un informe anual.

9. PROGRAMAS DE BIENESTAR.

9.1. PROGRAMAS DE PROTECCIÓN DE SERVICIOS SOCIALES.

Se enfocan a en fomentar programas de bienestar las cuales atienden a las necesidades de protección, aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación.

9.2 . DEPORTIVOS, RECREATIVOS Y VACACIONALES.

La Recreación y los deportes es una parte fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo. Estos programas se ofrecen a través de la Secretaría de Educación de Floridablanca.

9.3. ARTÍSTICO CULTURALES.

Este programa se ofrece a través de las actividades que proyecta la Secretaría de Educación de Floridablanca.

9.4. PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE SALUD.

Es ofrecer servicios integrales que potencialicen la salud de los afiliados y sus familias, y promuevan en ella una vida sana, feliz, placentera y productiva, se ofrecen a través de la Secretaría de Educación de Floridablanca en las semanas institucionales.

9.5. PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA.

Se ofrece programas de vivienda a través del Fondo Nacional del Ahorro, la Caja de Compensación y entidades externas.



10. PROGRAMAS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.

La calidad de vida laboral: se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales”.

10.1. MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL

El Clima laboral deberá medirse cada dos años, y se realizará con entidades externas, con el fin de evidenciar la calidad de vida de los servidores de la institución.

10.2. EVALUAR LA ADAPTACIÓN AL CAMBIO ORGANIZACIONAL

10.3. PREPARAR A LOS PRE-PENSIONADOS

El colegio proporciona a los servidores públicos próximos a pensionarse, las herramientas que permitan manejar el tránsito de empleado público a jubilado y asesorarlos en las nuevas acciones que podrán realizar en su nuevo estado a través de la Secretaría de Educación de Floridablanca y los programas desarrollados durante las semanas institucionales.

10.4. FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO EN EQUIPO

A través de las actividades de Bienestar se busca fortalecer el trabajo en equipo y este influye en forma positiva en los servidores de la Escuela en su interacción con los demás y su entorno.

10.5. PLANES DE INCENTIVOS

Los programas de incentivos tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo el cual deberá estar orientado a la excelencia, a la calidad y productividad:

10.6. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

11. PLAN DE TRABAJO

Para promover una atención integral al funcionario y propiciar su desempeño el programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos apunta a la calidad de vida personal y familiar de los funcionarios potencializando sus fortalezas y brindando herramientas que le permitan aportar efectivamente en sus equipos de trabajo y en sus diferentes niveles de interacción. Lo anterior contribuye a una mayor productividad y desarrollo dentro de áreas de intervención que hacen parte de ser y deber ser de cada uno de los funcionarios.

Las áreas de intervención que se plasman en el programa de Bienestar laboral de Estímulos e Incentivos, reúnen conceptos de integralidad, participación y adecuado uso de los recursos del colegio.

11.1. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

Para la vigencia 2018, el programa de Bienestar social se propone a partir del abordaje de las dimensiones, entendiendo que el ser humano es un ser en relación con los demás, un conjunto de fortalezas, cargado de demandas y necesidades que pueden ser satisfechas a partir de un programa completo y estructurado.

El diagrama que se presenta a continuación aborda las dimensiones mencionadas.



Dimensión Física: Supone cuidar el cuerpo, comer correctamente, descansar lo suficiente y hacer ejercicio regularmente. Es una de las actividades más potenciadoras en la persona. Hacen parte actividades como: campeonatos deportivos, acondicionamiento físico y, así las medidas y acciones dirigidas a promover y proteger la salud de los funcionarios buscando controlar los accidentes y enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo. Esta dimensión se desarrolla a través de Bienestar Universitario y la Caja de Compensación, ARL.



Dimensión Intelectual: los conocimientos y alcances logrados por el aprendizaje se deben a la superación personal por querer aprender y lograr mucho más en la vida. De esta dimensión hacen parte actividades como: Estímulo Educativo(beneficiarios), talleres y conferencias.

Dimensión Social-Laboral: hace referencia a los vínculos y las relaciones que establece el ser humano para interactuar y compartir con las demás personas, primero con su familia, luego con sus amigos y compañeros de trabajo. En esta dimensión se tienen en cuenta actividades como: programas de motivación e integración, caminatas, programa de aprovechamiento del tiempo libre, vacaciones recreativas, integración en días especiales, programa de preparación para el retiro de vida laboral, actividades culturales, programa de incentivos, y demás las actividades orientadas a fortalecer los equipos de trabajo de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central

Dimensión Afectiva: comprende las relaciones interpersonales y los lazos de relación con cada contexto, basándose en principios y valores donde se reconocer el amor hacia sí mismo y hacia los otros, encontrando un sentido a su propia vida, sentimientos y emociones. Hacen parte actividades como: talleres y conferencias y atención Psicológica.

Dimensión Espiritual: hace referencia a la experiencia interior más profunda de la persona, que la conduce a dotar de sentido y propósito a las propias acciones y existencia, sean cuales sean las condiciones externas, lo que significa aprender cómo encontrar disfrute en la experiencia cotidiana; a contar con un sistema de valores y con el compromiso de aplicarlos; a centrarse en algo que va más allá de uno mismo, esto es, trascender; al uso del propio potencial creativo; a la contemplación de la vida y a aprovecharla de acuerdo con las propias aspiraciones y convicciones y las del grupo al que se pertenece. Incluye realizar las prácticas asociadas a la fe, la creencia o los valores morales, como: Eucaristía de viernes de cada mes durante los periodos académicos, entre otras.

11.2. PLANES DE INCENTIVOS Y DE ESTÍMULOS.

El colegio, apoyará la participación de los docentes en procesos de educación formal y hará parte de los programas de bienestar laboral; el cual estará dirigido a los funcionarios de libre nombramiento y remoción, provisionales, de carrera administrativa y docentes de acuerdo a las directrices que para este fin establezca la Secretaría de Educación de Floridablanca. La ley 909 del año 2004, en el parágrafo único del artículo 36 alude: “Que 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 planes de Bienestar e incentivos de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente ley”. La Ley 100 de 1993, que trata el tema de Seguridad Social Integral sirve de marco legal a la que hace alusión el decreto 1567 de 1998, sobre los Programa De Bienestar Laboral e Incentivos Para Empleados Públicos Vigencia 2018.

El artículo 33° del decreto 1567 de 1998 “determina que dentro de los planes de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional,



reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones, y otros que establezca el Gobierno Nacional.

De conformidad con la normatividad vigente, a los empleados contratista y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o de educación para el trabajo y el desarrollo humano ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Los programas de incentivos tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo el cual deberá estar orientado a la excelencia, a la calidad y productividad:

- 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.

11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

Las actividades a ejecutarse para la vigencia 2018 están descritas a continuación:

ACTIVIDAD	OBJETIVO	POBLACIÓN	CONVENIO/PROGRAMA	FECHA DE REALIZACIÓN
Elaboración del Plan de Bienestar Laboral	Formular y elaborar el plan de bienestar para el 2018, a partir del diagnóstico de necesidades y la medición del clima laboral	Todos los servidores del colegio		15 Enero al 07 diciembre
Jornada de Planeación 2018	Planear las actividades a realizar en el año 2018, para dar cumplimiento al plan estratégico establecido.	Rector, Coordinadores, líderes de Areas		15 al 19 de enero
Socializar las diferentes actividades que ofrece Bienestar Docente.	Informar a los funcionarios para que participen en las actividades y programas que ofrece Bienestar Docente.	Todos los servidores del colegio.	Bienestar docente Secretaría de Educación de Floridablanca	Enero a noviembre
Acompañamiento Espiritual	Crear espacios para los funcionarios de reflexión y en encuentro con ellos mismos, con el fin de crecer como personas.	Todos los servidores del colegio.	Servicios litúrgicos del municipio de Floridablanca	Febrero a Diciembre
Celebraciones de cumpleaños	Facilitar espacios de compartir en la comunidad educativa realizando agasajos con aquellas personas que cumplen años cada mes.	Todos los servidores del colegio.		Febrero a Diciembre
Día de la Mujer	Conmemorar una fecha especial en donde se reconozca el importante papel que desempeñan tanto el hombre como la mujer en la sociedad a través de un compartir.	Todos los servidores del colegio.		8 de marzo
Día del Hombre				19 de marzo
Día de la Secretaria	Reconocer la labor y dedicación constante de las secretarias del colegio.	Secretarias y auxiliares del colegio.		26 de abril

Día del Maestro	Conmemorar el día del Maestro, por su ardua labor en colegio, y también de acuerdo a lo estipulado en el Decreto 996 de 1951 del Ministerio de Educación Nacional	Docentes del colegio en cada una de sus sedes	Alumnos	15 de mayo
Día Amor y Amistad	Crear espacios de integración entre los funcionarios de la ETITC.	Directores de grupo	Alumnos y representantes estudiantiles	Septiembre
Día de los niños	Brindar a la comunidad educativa un espacio de integración, creación e innovación.		Alumnos y representantes estudiantiles	Octubre
Actividades Recreativas y Deportivas, receso estudiantes	Brindar espacios de recreación y deporte a los funcionarios del colegio que permita la integración y creación de un ambiente laboral agradable.	Todos los docentes y directivos docentes	Secretaría de Educación de Floridablanca	Junio – julio, octubre y diciembre
Graduaciones, Clausura y Cierre fin de año	Reconocer la labor y dedicación de los funcionarios en el 2018, además crear un espacio de integración.	Todos los Servidores		Noviembre y diciembre

Bibliografía

DAFP (<http://www.dafp.gov.co/Documentos/bienestar.pdf>) . (s.f.).

<https://www.mineducacion.gov.co/1621/fo-article-190204.pdf>

https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-190204_archivo_pdf_guia_programa.pdf

<http://www.itc.edu.co/archives/planbienestarlabor16.pdf>