

“CONSTRUYENDO UN CAMINO HACIA LA EXCELENCIA”
LUIS ALFONSO PEREZ GUERRA
RECTOR



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVO

ELABORADO POR:

ADRIANA MARCELA FELIZZOLA DAZA

VICERRECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

RUBEN DARIO BRITO MOLINA

ASESOR

CARMEN PAULINA HERRERA RUEDA

PROFESIONAL UNIVERSITARIO TALENTO HUMANO

LIBIA ESTHER URBINA ARMENTA

PROFESIONAL UNIVERSITARIO BIENESTAR UNIVERSITARIO

ROSA AROCHA CATAÑO

SECRETARIA

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACION TÉCNICA PROFESIONAL INFOTEP DE SAN JUAN
DEL CESAR LA GUAJIRA.

SAN JUAN DEL CESAR GUAJIRA

15 DE ENERO DE 2019

INTRODUCCIÓN

Con el fin de contribuir a un ambiente laboral apropiado, se desarrollara el plan de Bienestar laboral e incentivos propuesto para los servidores públicos del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional de San Juan del Cesar – La Guajira, con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción provisionales y contratistas.

Reconociendo la labor del servidor público e intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación.

El Plan de Bienestar Social e incentivo para el Instituto tiene como objetivo de generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida personal, familiar, social y laboral de sus funcionarios y para lograrlo la Rectoría delego al proceso de Recursos Humanos y Bienestar Universitario el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar planes de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

De la misma manera el programa permite facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

El plan está soportado en insumos importantes como las mediciones de clima laboral, riesgo psicosocial y la encuesta de expectativa diligenciada por los servidores.



MARCO LEGAL

Las normas que se han dictado en materia de bienestar, encontramos que el Decreto Ley 3057 de 1968, asignó tareas referentes al Bienestar Social de los empleados, las cuáles se cumplirían a través de la División de Bienestar Social creada por dicho Decreto.

El Decreto Ley 1567 de 1998 actualmente vigente, regula el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos. Define los programas de Bienestar Social 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.” Igualmente determina que “los Planes de *Incentivos Pecuniarios* estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacional y territorial de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados. Los Planes de *Incentivos No Pecuniarios* estarán conformados por un Guía Bienestar conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia”.

De los planes de Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios, de su definición y aclaración, de la forma como serán otorgados en cada entidad y de la naturaleza de cada uno de ellos, tratan los Decretos 1572 y 2504 de 1998, reglamentarios del Decreto Ley 1567 de 1998).



De igual modo, las Leyes 443 y 489 de 1998, en sus artículos 35 y 26 respectivamente, aluden al tema de Estímulos así:

“Artículo 35. Estímulos. Los empleados de carrera administrativa cuyo desempeño laboral alcance niveles de excelencia, serán objeto de especiales estímulos, en los términos que señalen las normas que desarrollen la presente Ley”.

“Artículo 26. Estímulos a los servidores públicos. El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones”.

La Ley 100 de 1993, que trata el tema de la Seguridad Social Integral, sirve de marco legal para apoyar una de las áreas de intervención a las que hace alusión el Decreto 1567/98, cual es el área de Protección y Servicios Sociales. El preámbulo de ésta ley dice: “La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.” Como puede verse dicha ley se refiere a todo lo que concierne a la salud (EPS), Pensiones y Cesantías, riesgos profesionales (ARP) y demás protecciones que el servidor público y su grupo familiar deben tener.

El gobierno Nacional a través del Decreto 1567 de 1998, reglamenta los programas de Bienestar social para servidores públicos, define áreas de intervención y finalidad de los programas. El Artículo 24º del mencionado Decreto,



precisa los lineamientos de los programas que serán atendidos por el Área de Calidad de Vida Laboral. Posteriormente, mediante Decreto 1227 de 2005, 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, establece que las entidades deberán efectuar dentro de sus programas el programa de Preparación a los pres pensionados para el retiro del servicio.



INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

NIT. 860402193-9 Dirección: Carrera. 13 N 7A- 61

Teléfono: +57 (5) 7740098 **PBX:** +57 (5) 7740404

Web: www.infotep.edu.co **email.** contactenos@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Implementar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida personal, familiar, social y laboral de los funcionarios del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional de San Juan del Cesar – La Guajira

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- ✓ Examinar el uso de valores organizacionales en función de una cultura de servicio 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.
- ✓ Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.



INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

NIT. 860402193-9 Dirección: Carrera. 13 N 7A- 61

Teléfono: +57 (5) 7740098 **PBX:** +57 (5) 7740404

Web: www.infotep.edu.co **email.** contactenos@infotep.edu.co

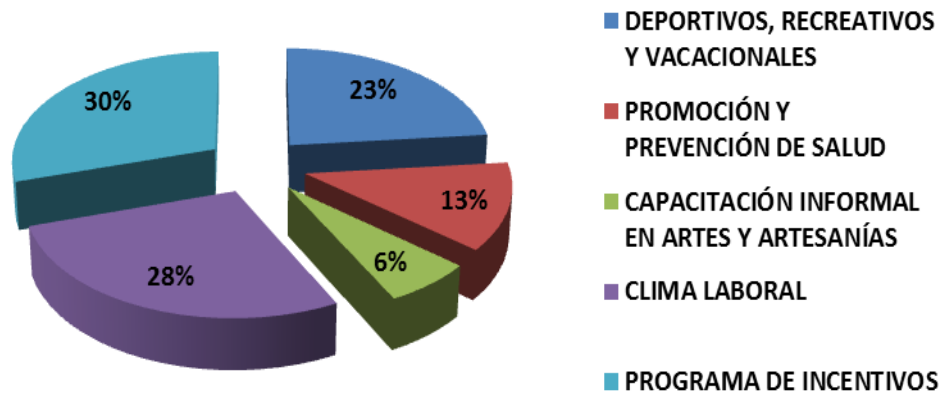
San Juan del Cesar – La Guajira Colombia

ANALISIS DEL DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVO

Con el propósito de formular el Plan Bienestar, Estímulos e Incentivos se consultó a los funcionarios a través de una encuesta sus necesidades y requerimientos en torno a actividades de Bienestar Estímulos e Incentivos.

A continuación se presentan los resultados de la encuesta aplicada:

1. PROGRAMAS DE BIENESTAR E INCENTIVOS



1. ACTIVIDADES DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS

- Desarrollo y Crecimiento Personal
- Emprendimiento y Creación de Empresa

2. PREPARACIÓN Y ADAPTACIÓN PARA EL RETIRO LABORAL:

Preparación y adaptación para el retiro laboral de los funcionarios de planta. En consideración con el Decreto 1567 de 1998, en reconocimiento de la labor ejercida por funcionarios de carrera y de libre

nombramiento y remoción, que se encuentren en etapa de retiro de la Entidad y que reúnan los requisitos para adquirir el derecho a pensión o retiro forzoso por jubilación, cuyo objetivo principal es el respeto por la dignidad humana, contempla brindar un programa especializado de capacitación, entrenamiento y desarrollo de habilidades basado en: Orientación y adaptación para el retiro buscando una reorientación para el desarrollo personal y profesional con énfasis en la autoconfianza y en la satisfacción del deber cumplido. Ver Anexo 2.

SENSIBILIZACION DEL PLAN DE BIENESTAR ESTIMULO E INCENTIVOS

ESTRATEGIAS DE DIVULGACION	ACCIONES REALIZADAS	COBERTURA
Reuniones	Reuniones con los docentes y administrativos y contratista	127 Servidores públicos
Publicación	Pagina web. www.infotep.edu.co/transparencia/planesyprograma/plandebienestar,estimuloeincentivo2019	127 Servidores Públicos

PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVO

Los procesos de Talento Humano y Bienestar Universitario son los encargados de dirigir las actividades de bienestar, estímulos e incentivo, para los funcionarios basado en las necesidades de los resultados de la medición del clima laboral, las encuestas aplicadas los servidores.



Posteriormente resuelto el diagnóstico y despejado el plan de acción a realizar de acuerdo a las actividades, contando con un recurso monetario, se procede a realizar un cronograma.

- ✚ **Deportivos, Recreativos y Culturales:** Realizar actividades de esparcimiento a los funcionarios, contratistas y familiares como Caminata Ecológica, ciclo rutas, tenis de mesa Jornada de integración funcionarios y familia (día de familia), Jornada en las fechas especiales, Novenas del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional de San Juan del Cesar – La Guajira
- ✚ **Promoción y Previsión en Salud:** Su objetivo es la realización actividades que permitan a los funcionarios espacios de esparcimiento y mejora en la calidad de su salud física y mental. Se realizarán actividades de relajación, estilo de vida saludable como rumba terapia, nutrición, exámenes periódicos ocupacionales,
- ✚ **Clima Laboral:** Esta área se ocupará de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del empleado; está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del funcionario, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.
- ✚ **Programa de Incentivos:** Otorgar reconocimientos a los funcionarios de libre nombramiento y remoción, carrera y procesos
- ✚ **Capacitación Informal en Arte y Artesanía:** Su finalidad es promover la creatividad en los funcionarios mediante la realización de actividades lúdicas y artísticas. Se realizará manualidades navideñas

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES (Anexo No. 1)

AREA DE FORTALECIMIENTO	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCION	TIEMPO DE EJECUCION
Deporte, Recreación y Cultura.	Rumba terapia	Ejercitar el cuerpo a través de la música.	Dos veces por semestre.
	Ciclo ruta	Organizar un circuito por las principales calles de San Juan.	Dos veces por semestre.
	Torneos interno	Organizar los equipos femeninos de voleibol,	Una vez por semestre.
	Fortalecimiento de vínculos afectivos	basquetbol, microfútbol.	Segundo semestre (amor y amistad)
	Fortalecimiento de relaciones familiares	Velada de parejas.	Una sola vez por semestre
	Celebración de fechas especiales	Integración fin de año y El desafío infoteista 2019	Todos los meses
	Novenas navideñas	Esta celebración hace referencia a los cumpleaños de los funcionarios que se celebran al final de cada mes.	Diciembre
	Estar bien comiendo	Esta actividad se realizara con los hijos de todos los funcionarios de la institución.	Una vez por
		Desarrollar una	



PLAN

<p>Promoción y prevención en salud</p>	<p>bien.</p> <p>Que tanto vale tu salud.</p> <p>Manejo de emociones bajo presión.</p> <p>Mente sana en cuerpo sano</p>	<p>jornada con un profesional en nutrición.</p> <p>Análisis de riesgos laborales desde la perspectiva de la medicina. Especialista en neurocirugía.</p> <p>Desarrollar una capacitación sobre cómo manejar las emociones bajo presión laboral.</p> <p>Jornada para desarrollar temas referente a la salud mental (depresión, ansiedad, trastorno del sueño, bipolaridad etc.)Esta jornada incluirá valoración por psiquiatría a quien lo requiera.</p>	<p>semestre</p> <p>Una vez al año</p> <p>Una vez por semestre</p> <p>Una vez por semestre</p>
<p>Clima laboral</p>	<p>Activa tu código</p>	<p>Se generará un espacio para promover los valores institucionales</p>	<p>Una vez por semestre</p>



Clima laboral	Habilidades sociales	Desarrollar actividades y capacitaciones para potencializar dichas habilidades	Una vez por semestre
Programa de incentivo	<p>docencia directa</p> <p>investigación</p> <p>proyección social</p> <p>Mejor Empleado de Carrera de la Institución</p> <p>Mejor Proceso Seleccionado en Primer, Segundo y Tercer Lugar</p> <p>Mejores Empleados de Carrera de Cada Nivel Jerárquico</p> <p>Mejor Empleado de Libre Nombramiento Y Remoción</p>	<p>Mejor Docente</p> <p>Grupos que hayan logrado representatividad institucional</p> <p>Grupos de docente cuyo proyecto ha causado impacto en la comunidad y buen nombre a la Institución.</p> <p>Calificación sobresaliente</p> <p>Evaluación de resultados del plan de acción de la vigencia</p> <p>Calificación de evaluación de desempeño</p> <p>servidor público que hayan desarrollado trabajos significativos para el logro de resultados de la Alta dirección</p>	Una vez al año



	Años de Servicio	Los funcionarios que cumplan 10, 20 y 30 año al servicio de la institución	
Capacitación Informal en Arte y Artesanía	Manualidades navideñas	Dirigido a las mujeres de la institución	Una vez al año



PLAN DE ACCIÓN PREPARACIÓN Y ADAPTACIÓN PARA EL RETIRO LABORAL (ANEXO No. 2)

PROGRAMA	DESCRIPCIÓN	RECURSOS
<p>MANEJO PSICOEMOCIONAL</p> <p>Taller 1. Esquemas mentales y cambio de perspectiva en la edad de pre pensionado.</p> <p>Taller 2. Adaptación al cambio y estrategias de fortalecimiento emocional.</p> <p>Taller 3 El disfrute del tiempo compartido. (Con parejas.) Sexualidad en las personas mayores Proyectos de vida para la jubilación</p>	<p>Programa orientados a apoyar al pre pensionado y su familia en la comprensión y asimilación de su nueva situación, a través de la orientación y sensibilización que contribuyan a aumentar su autoestima, a definir un nuevo plan de vida y a prepararlos para asumir nuevos retos</p>	<p>Conferencista, cartillas, video been, Test psicológicos, refrigerios</p>
<p>FOMENTO A LA CREACIÓN DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO</p> <p>Se orientaran los siguientes talleres: Desarrollo de habilidades micro empresarial. Desarrollo de capacidad emprendedora. Cultura del Ahorro.</p>	<p>Busca propiciar las condiciones necesarias para que los prejubilados puedan asumir nuevas alternativas de trabajo a través de la creación de unidades productivas tales como empresas asociativas y empresas cooperativas</p>	<p>materiales para talleres</p>
<p>PROMOCIÓN DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE LA ENFERMEDAD</p> <p>Talleres Calidad de vida y jubilación Hábitos de vida saludable Cambios relacionados con el envejecimiento Tiempo libre: establecimiento de nuevas</p>	<p>Se realiza un proceso de concienciación con cada persona para que tenga presente que con el paso del tiempo hay cambios físicos, emocionales y mentales que deben ser tratados</p> <p>conversaciones alrededor de la importancia del deporte y la</p>	

<p>contingencias conductuales Salud y alimentación del adulto mayor Autocuidado en adultos mayores</p>	<p>alimentación sana en la vida adulta La pirámide de los alimentos. Grupos de alimentos. Los alimentos y el ciclo vital. Los alimentos en la prevención de enfermedades</p>		
<p>LEGISLACIÓN LABORAL SOBRE PENSIONES Capacitación sobre conceptos básicos del Sistema general de pensiones, se resuelven dudas sobre los derechos de los pensionados, requisitos y trámites, documentos necesarios.</p>			
<p>CLAUSURA Actividad motivacional con la participación de la familia</p>		<p>Servicio comedor</p>	

BIENESTAR SOCIAL

- Algunas actividades de Bienestar la realizaremos con Confaguajira
- Algunas actividades de prevencion en salud la realizaremos con la ARL POSITIVA
- En los programas de vivienda y educacion los empleados lo pueden tramitar a traves del Fondo Nacional del Ahorro como compra , mejora, construccion, liberacion de gravamen hipotecario de vivienda y estudios de pregrado, post grado.
- Elaborar encuesta de los beneficiarios para gestionar subsidios de vivienda con comfaguajira.



- Elaborar encuesta de los beneficiarios de 6 meses a 6 año para el programa de nutrición (hijos de los empleados).

FINANCIACION DEL PLAN DE BIENESTAR ESTIMULO E INCENTIVO

Para la vigencia del 2019 el costo del plan de bienestar estímulo e incentivo es de Doscientos Noventa y Un millones Quinientos Veinte Mil Ciento Noventa y Cinco Pesos M/L. (\$291.520.195)

EVALUACION

Bienestar Estímulos e Incentivo

Al finalizar los eventos de bienestar, estímulo e incentivo se les entrega a los asistentes una encuesta, para medir la percepción de la actividad en el **FOR-INFOTEP-TH-25** Evaluación de Satisfacción de Actividades de Bienestar, Estímulos e Incentivo

Trimestralmente se le hace seguimientos al Plan de Capacitación, Bienestar Estímulos e Incentivos, para proponer acciones de mejora si es el caso.

