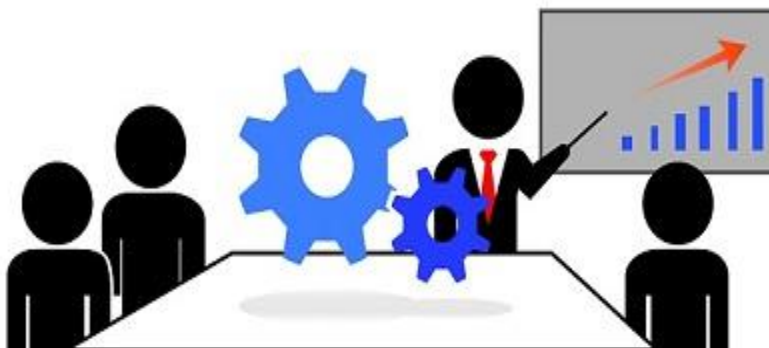


**“HACIA UNA INSTITUCION UNIVERSITARIA”**  
LUIS ALFONSO PEREZ GUERRA  
RECTOR



**PLAN DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL ESTIMULOS E INCENTIVOS**

ELABORADO POR:

ADRIANA MARCELA FELIZZOLA DAZA

VICERRECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

RUBEN DARIO BRITO MOLINA

ASESOR

CARMEN PAULINA HERRERA RUEDA

PROFESIONAL UNIVERSITARIO TALENTO HUMANO

ROSA AROCHA CATAÑO

SECRETARIA

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

SAN JUAN DEL CESAR GUAJIRA

8 DE FEBRERO DE 2017

## CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVOS
  - 2.1 GENERALES
  - 2.2.1 ESPECÍFICOS
3. MARCO LEGAL
4. POLITICAS
5. ANALISIS DEL DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES DE FORMACION, CAPACITACION, BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVO
6. SENSIBILIZACION DEL PLAN DE CAPACITACION
7. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
8. CONSOLIDADO DE NECESIDADES E IDENTIFICACIÓN DE SOLUCIONES DE FORMACION, CAPACITACIÓN BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS
9. EVALUACION DE CAPACITACION



## INTRODUCCIÓN

El Plan de Capacitación, Bienestar Social e Incentivo, es una herramienta para elaborar y desarrollar programas y proyectos de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos en el Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional INFOTEP, de San Juan del Cesar, La Guajira; de acuerdo al Decreto 1083 de 2015. Dirigida por el Responsable de la Oficina de Talento Humano que dentro de sus responsabilidades tiene la de administrar el desarrollo integral de los servidores vinculados a la Institución.

En ese propósito, el Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional INFOTEP, de San Juan del Cesar, Guajira; está desarrollando una serie de instrumentos que le sirvan de apoyo para dar integralidad a los programas de modernización y fortalecimiento Institucional.

Por otra parte la implementación del Modelo estándar de Control Interno, representa una herramienta útil para la evaluación y mejoramiento de la gestión pública, y tiene como elemento de control el talento humano, que genera políticas para cumplir con una planta de personal competente, idóneo y motivado.

Por lo tanto la capacitación le brinda al funcionario la posibilidad de fortalecer sus conocimientos y mediante un buen desarrollo del bienestar se motiva y mejora el clima organizacional.



## OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL.

Formular y ejecutar el Plan de Capacitación, Bienestar Social e Incentivo, para el Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional de San Juan del Cesar La Guajira, con el fin de fortalecer los conocimientos, competencias y habilidades de los funcionarios y contribuir a su bienestar y mejoramiento de la calidad de vida laboral.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- ✓ Contribuir al profesionalismo de los funcionarios, mediante la implementación del modelo integrado de incentivo al talento humano, para alcanzar el cumplimiento de sus funciones determinado en el compromiso y eficiencia de sus actividades.
- ✓ Orientar las acciones hacia el fortalecimiento de los valores y clima organizacional propios de cada uno de los funcionarios, con intenciones de lograr una administración integral y un desempeño apropiado por parte de 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.

La Ley 909 de 2004 en su capítulo I Artículo 36 Objetivo de las capacitaciones y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

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.



## POLITICAS

**CAPACITACION:** El procedimiento de capacitación en el INFOTEP de San Juan del Cesar es de gran importancia por cuanto impacta de manera directa en el cumplimiento de los objetivos de la Institución al contribuir en la consolidación de las competencias del trabajador en el cargo que desempeña, en su proyección dentro de la entidad.

**ESTRATEGIAS GENERALES DE FORMACIÓN:** Impartir a los docentes las competencias innovadoras y complementarias entre sí: la investigación de la práctica docente, la integración de equipos de investigación y el uso de nuevos medios tecnológicos para la enseñanza, con la finalidad de fortalecer los conocimientos y habilidades de los docentes para contribuir a su bienestar y mejoramiento de la calidad de vida laboral.

### FORMACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

El plan de Capacitación están relacionado los estudios que necesitan los campos de formación, en los cuales deben formarse los docentes, derivado de la detección de tales necesidades de formación y capacitación, surge el plan de formación y capacitación, el cual se define como el instrumento de interacción académica, para fomentar el crecimiento y consolidación de la creación científica que posibilita la comunicación, la iniciativa individual, la responsabilidad y cooperación desde una función humanística y de acción pedagógica e intervención en un micro contexto determinado que deja unos incentivos sociales tanto a la institución como a la comunidad regional y nacional

### FORMACION DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

El plan de capacitación busca mejorar las competencias y habilidades, con el fin de propiciar su eficiencia individual y trabajo en equipo, de manera que posibilite la excelencia en la prestación de servicios.

**BIENESTAR:** Fomentar estilos de vida saludables, de realización periódica de actividad física, consumo de alimentos saludables, prevención y control al consumo de tabaco y alcohol para prevenir enfermedades crónicas y aditivas.

**ESTÍMULOS E INCENTIVOS:** Es política de la Institución, valorar los buenos resultados en el momento que se logran a través de los estímulos e incentivos, dentro del marco de sus líneas de conducta, contribuyendo a mejorar el clima laboral y reforzando con ello las competencias individuales de los servidores públicos.





La Institución promoverá el alto desempeño de los procesos, docencia directa, investigación, proyección social, por nivel jerárquico entre sus empleados, con objetivos medibles y conocidos por todos para ofrecer igualdad de condiciones y a través de esta política se otorgara estímulos e incentivos.

El INFOTEP SAN JUAN considera que los estímulos e incentivos, es un mecanismo que impulsa a los empleados el logro de las metas establecidas en el plan anual de acción, así como su nivel de empoderamiento, desempeño, compromiso y sentido de pertenencia por la Institución.

Los estímulos e incentivos, además de un reconocimiento en público, puede incluir, un diploma u obsequio.

En todo caso, los logros de especial relevancia deben ser divulgados a través de los diferentes medios internos de comunicación de la institución. Los deben enviar al proceso de Recursos Humano con la aprobación de la respectiva Vicerrectoría.

Programa de estímulos e incentivos

1. Reconocimiento Institucional
2. Año de Servicio

## 1. RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL

### PRINCIPIO

El programa de Reconocimiento Institucional tiene como objetivo principal reconocer con periodicidad anual en cada proceso, los logros y comportamientos sobresalientes de los empleados. Juega un papel muy importante en el alcance de nuestras metas y objetivos en:

- Aportes a la gestión institucional, mediante los estímulos individuales o grupos de trabajo que se destaquen por su desempeño laboral.
- Refuerzo de aquellos comportamientos que apoyan la Misión Institucional.
- Aporte al mejoramiento de uno o varios procesos.

Basados en los atributos de generación de valor, ser capaces de asumir cambios y nuevos retos.

**APLICACIÓN** Todos los empleados pueden ser considerados para recibir reconocimientos en forma apropiada y oportuna, según los resultados obtenidos y la forma como se obtuvieron. Estos resultados estarán alineados con las exigencias institucionales, valores, competencias comportamentales y cultura organizacional.

El Reconocimiento Institucional es independiente de la posición en la clasificación del desempeño, y se otorgará en los diferentes procesos con periodicidad anual. Para ello, cada Vicerrectoría presentará la lista de empleados nominados que cumplan los logros merecedores de este Reconocimiento, al proceso de gestión de Talento Humano, que validará el listado con los indicadores establecidos para el otorgamiento del reconocimiento.



Luego el líder de Gestión de talento humano presenta a la Rectoría el listado de los empleados seleccionados con el fin de solicitar la aprobación.

Cada vicerrector hará entrega al personal seleccionado el diploma de Reconocimiento Institucional, con mensaje de agradecimiento por la contribución realizada a la institución. Copia del diploma será remitida a los procesos de Recursos Humanos, para su custodia en su historia laboral del empleado.

## 1.2. CATEGORIAS DE RECONOCIMIENTO

### 1.2.1. DOCENCIA DIRECTA

Para esta selección se tendrá en cuenta la aplicación de una encuesta a los estudiantes, elaborada desde el proceso de Recursos Humanos con los siguientes criterios:

- Metodología del docente
- Puntualidad
- Relaciones personales ( docente – estudiante)
- Dominio del tema

### 1.2.2. INVESTIGACIÓN

Se reconocerá a los grupos que hayan logrado representatividad institucional y a través de los resultados de sus investigaciones.

### 1.2.3. PROYECCIÓN SOCIAL

Se reconocerá a los grupos de docente cuyo proyecto ha causado impacto en la comunidad y buen nombre a la Institución.

### 1.2.4. Mejor Empleado de Carrera de la Institución

Calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral

### 1.2.5. Mejor Proceso Seleccionado en Primer, Segundo y Tercer Lugar

Evaluación de resultados del plan de acción de la vigencia

### 1.2.6. Mejores Empleados de Carrera de Cada Nivel Jerárquico

Calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral

### 1.2.7. Mejor Empleado de Libre Nombramiento Y Remoción

Se reconocerá a los servidores públicos que hayan desarrollado trabajos significativos para el logro de resultados de la Alta dirección.

## 2. Años de Servicio

Es política de la Institución otorgar diploma a los empleados que acrediten tiempo al servicio con el INFOTEP SAN JUAN, continuo 5,10, 15, 20, 25, 30 y 35 años de servicio.

### 3. CANDIDATOS A RECONOCIMIENTO

- Todos los servidores públicos de la planta global de la entidad.

### 4. CRITERIOS PARA RECONOCIMIENTO

Los criterios de reconocimiento están basados en:

- Logros (Qué se hizo).
- Proceso desarrollado para obtener los logros (Cómo se hizo).
- Innovación.
- Adaptación en la implementación de cambios.
- Calidad de servicio prestado o producto desarrollado.

### 5. REQUISITOS PARA OBTENER RECONOCIMIENTOS

- No tener sanciones disciplinarias durante el último año.
- Tener un índice de ausentismo inferior a 3% durante el último año. Ausencias de los empleados por razones puntuales y justificadas no afectan el acceso al Reconocimiento.
- Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año
- Excelencia en las relaciones humanas.
- Desempeño general destacado.

#### En cuanto al logro:

- Propósito claramente formulado.
- Plan de ejecución y seguimiento, con acciones de mejora, para lograr el propósito del trabajo.
- Calidad de servicio prestado con el producto desarrollado.
- Trabajo en equipo reconocido por la alta dirección en el desempeño de sus funciones con las siguientes características: liderazgo, colaboración, responsabilidad y respeto por los compañeros.

### 5. PROCESO DE SELECCION DE POSTULACIONES



- Cada Vicerrectoría hará entrega del listado de los empleados nominados al reconocimiento, al proceso de gestión de talento humano.
- El listado de los empleados nominados se validará con los indicadores de selección anteriormente descrita.
- El líder de Gestión de talento humano presenta a la Rectoría el listado de los empleados seleccionados con el fin de solicitar la aprobación.
- Este proceso es articulado con el Líder de Gestión de Talento Humano y Alta Dirección (Rectoría, Vicerrectoría Administrativa – Financiera y Académica).

**Inducción y re-inducción del personal:** Brindar información general, amplia y suficiente que permita la ubicación del empleado y de su rol dentro de la entidad para fortalecer su sentido de pertenencia y la seguridad para realizar su trabajo de manera autónoma.

El programa de inducción y reinducción tiene por objeto familiarizar al personal de la Institución, tanto antiguo como nuevo, con los valores, misión, visión, objetivos, reseña histórica, políticas, normas, servicios que se prestan, estructura organizativa, beneficios; y toda aquella información necesaria para la identificación del empleado con la Institución

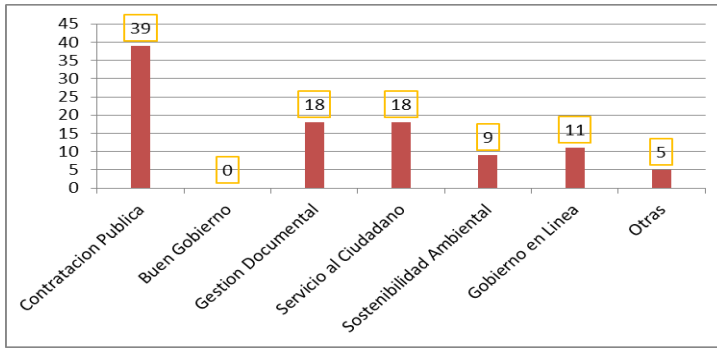
### **ANALISIS DEL DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES DE FORMACION, CAPACITACION, BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVO**

El proceso de Talento Humano , desarrollo un formulario denominado en términos de cuestionario, haciendo participar a todos los funcionarios docentes y administrativos del INFOTEP SAN JUAN, donde se le presento un alcance de preguntas con una serie de respuestas (selección múltiple). Por medio de este recurso se logró percibir las exigencias de los docentes y administrativos en términos de capacitaciones, pretendiendo así atender sus necesidades por parte del proceso de talento humano.

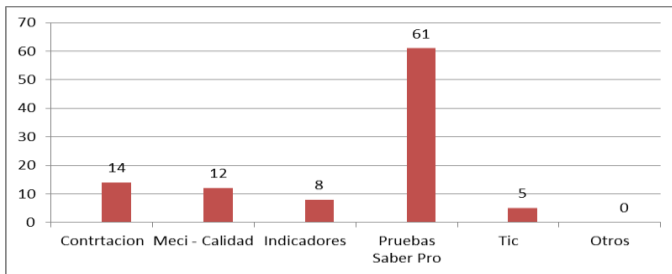
A términos de solución de determinado cuestionario, claramente se observa la amplia y diversa necesidad en temas específicos que los funcionarios propiamente señalaron. En este orden de ideas se demuestra a continuación los resultados que arrojó el cuestionario.

#### 1. Capacitación

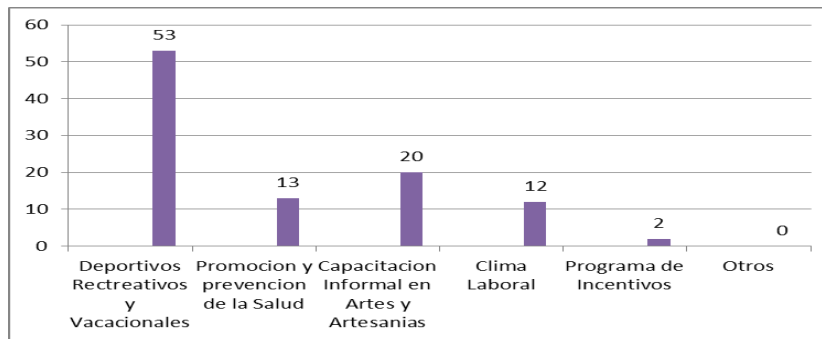




2. Grupos de aprendizajes



3. Actividades de Bienestar Estimulos e Incentivos



También se realizó reuniones con la Alta Dirección para identificar las necesidades de capacitación institucionales que fueron seguir fortaleciendo a los docentes y administrativos en Doctorado, Maestrías y especializaciones, mejorar las competencias laborales y crear grupo de aprendizajes

**SENSIBILIZACION DEL PLAN DE CAPACITACION, BIENESTAR ESTIMULO E INCENTIVOS**

ESTRATEGIAS DE DIVULGACION	ACCIONES REALIZADAS	COBERTURA
Reuniones	Reuniones con los docentes y administrativos	81 Servidores públicos
Publicación	Pagina web. <a href="http://www.infotep.edu.co/transparencia/planesyprograma/plandecapacitacion2015">www.infotep.edu.co/transparencia/planesyprograma/plandecapacitacion2015</a>	81 Servidores Públicos

**PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN.**

El proceso de Talento Humano es el encargado de dirigir las capacitaciones para los funcionarios basado en las necesidades individuales y colectivas.

Posteriormente resuelto el diagnóstico y despejado las incógnitas de capacitación y contando con un recurso monetario, se procede a realizar un cronogramas de las actividades.



FORMATO NO 2.

CONSOLIDADO DE NECESIDADES E IDENTIFICACIÓN DE SOLUCIONES DE FORMACION,  
CAPACITACIÓN BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS.

NECESIDADES DE CAPACITACION		SOLUCIONES DE CAPACITACION					
	PRIORIDAD	MODALIDAD DE CAPACITACION	SEGUIMIENTO	COSTOS	AJUSTE O CORRECTIVOS	FECHA PROGRAMADA	FECHA DE EJECUCION
AREAS TEMATICAS  TEMAS DE FORMACION Y CAPACITACION	Apoyar formación (3) funcionarios	Presencial		22.483.816			
	Capacitación de Autoevaluación - programas	Talleres		138.000.000		Marzo	
	Capacitación -nuevos lineamientos - MEN-solicitud de registro calificado y su respectiva estructuración	Presencial				Marzo	
	Capacitación-estilos de aprendizaje-didáctica	Presencial				Febrero	
	capacitación en MECI	Presencial				Octubre	
	capacitación en atención al ciudadano	Seminarios				Octubre	
	Capacitación para el diseño de estrategias como soporte para el emprendimiento	Talleres				Septiembre	
	convocatorias seminarios, talleres	Seminarios				Marzo	
	Capacitación de separación de residuo solidos	Taller				Marzo	
	Tecnología de la Información y Comunicación (TICS)	Taller				Febrero	



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

	Nueva metodología de evaluación de desempeño acuerdo 565/2016	Taller				Febrero/Julio	
	Capacitación de separación de residuo solidos	Taller				Marzo	
	Capacitación PQRSF verbal Taller	Seminario				Agosto	
	capacitación en gestión documental	Seminarios				Junio	
<b>PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	Integración de Secretarias			18.000.000		26 de abril de 2017	
	capacitación salud y seguridad en el trabajo					Agosto	
	deportivos, folclórico, cultural, recreativos y vacacionales					Por eventos	
	promoción y prevención de salud					Septiembre	
	clima laboral					Abril	
	Reconocimientos a funcionarios					Diciembre	
	integración de fin de año					Diciembre	
	Jornada de Vida Saludable					Septiembre	
	Valoración Medica – Nutricional					Noviembre	
	capacitación informal en arte y artesanía					Octubre	



**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](http://www.infotep.edu.co) email: [contactenos@infotep.edu.co](mailto:contactenos@infotep.edu.co)

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia



## BIENESTAR SOCIAL

- Algunas actividades de Bienestar la realizaremos con Confaguajira
- Algunas actividades de prevención en salud la realizaremos con la ARL POSITIVA
- En los programas de vivienda y educación los empleados lo pueden tramitar a través del Fondo Nacional del Ahorro como compra, mejora, construcción, liberación de gravamen hipotecario de vivienda y estudios de pregrado, post grado.
- Elaborar encuesta de los beneficiarios para gestionar subsidios de vivienda con confaguajira.
- Elaborar encuesta de los beneficiarios de 6 meses a 6 años para el programa de nutrición (hijos de los empleados).

**ESTIMULOS E INCENTIVOS:** EI INFOTEP SAN JUAN, seleccionará por las siguientes categorías

## CATEGORIAS DE RECONOCIMIENTO

### 1.2.1. DOCENCIA DIRECTA

Para esta selección se tendrá en cuenta la aplicación de una encuesta a los estudiantes, elaborada desde el proceso de Recursos Humanos con los siguientes criterios:

- Metodología del docente
- Puntualidad
- Relaciones personales ( docente – estudiante)
- Dominio del tema

### 1.2.2. INVESTIGACIÓN

Se reconocerá a los grupos que hayan logrado representatividad institucional y a través de los resultados de sus investigaciones.

### 1.2.3. PROYECCIÓN SOCIAL

Se reconocerá a los grupos de docente cuyo proyecto ha causado impacto en la comunidad y buen nombre a la Institución.

### 1.2.4. Mejor Empleado de Carrera de la Institución



Calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral

### 1.2.5. Mejor Proceso Seleccionado en Primer, Segundo y Tercer Lugar

Evaluación de resultados del Plan de acción de la vigencia

### 1.2.6. Mejores Empleados de Carrera de Cada Nivel Jerárquico

Calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral

### 1.2.7. Mejor Empleado de Libre Nombramiento Y Remoción

Se reconocerá a los servidores públicos que hayan desarrollado trabajos significativos para el logro de resultados de la Alta dirección.

## 2. Años de Servicio

Es política de la Institución otorgar diploma a los empleados que acrediten tiempo al servicio con el INFOTEP SAN JUAN, continuo Así 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 años de servicio.

## EVALUACION

### Capacitación

Las evaluación de las actividades de capacitación se realizara al finalizar cada capacitación los asistentes evalúan la pertinencia, eficacia, efectividad y eficiencia en el **FOR-INFOTEP-TH-07** Evaluación de Capacitación ; luego se tabula la evaluación y propone acciones de mejora si es el caso en el **FOR-INFOTEP-TH-08** Análisis de Resultado de Evaluación de Capacitación.

### Bienestar Estímulos e Incentivo

Al finalizar los eventos de bienestar, estimulo 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

