

“CONSTRUYENDO UN CAMINO HACIA LA EXCELENCIA”

LUIS ALFONSO PEREZ GUERRA

RECTOR



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVO

ELABORADO POR:

CARLOS MARIO GUERRA CAMARGO

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO

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, 10 DE ENERO DE 2020

INTRODUCCIÓN

Contribuir a un ambiente laboral apropiado en los diferentes estamentos institucional, se realizara el Plan de Bienestar Social e Incentivos propuesto para los servidores públicos del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional de San Juan del Cesar – La Guajira, a todos los funcionarios sin importar su tipo de vinculación

Prevenir el cuidado de la salud mental y física de los servidores públicos y su núcleo familiar, buscando el desarrollo integral de la familia, generando un sentido de pertenencia y motivación en su puesto de trabajo.

El Plan de Bienestar Social e incentivo para el Instituto tiene como objetivo realizar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida personal, familiar, social y laboral de los funcionarios y familia; para lograrlo la Rectoría delega 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 a los diferentes estamentos de la Institución.

El plan está soportado en insumos importantes como los resultados de evaluaciones de actividades de 2018, el diagnóstico de necesidades de Bienestar para 2019, donde se evidencian sugerencias de los funcionarios para que se desarrollen diferentes actividades deportivas, recreativas, artísticas y culturales, de promoción y prevención de la salud, entre otras, que promuevan la calidad de vida laboral y el sentido de pertenencia con la Institución.

A través de la ruta de la felicidad se realizaran actividades para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto, ruta para facilitar el hecho de que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada, trabajo, ocio, familia, estudio, ruta para implementar incentivos basados en salario emocional, ruta para generar innovación con pasión. Con estas actividades se busca



estimular y reconocer, las experiencias de los servidores. Lo anterior, contribuirá al fortalecimiento de los procesos motivacionales, actitudinales y comportamentales de los funcionarios que laboran en el Instituto y de sus familias, así como también permitirá el fortalecimiento de la cultura institucional.



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 distinguen 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.

La Ley 909 de 2004 en el parágrafo del artículo 36 en el cual establece 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 deben implementar programas de bienestar e incentivos – Decreto 1227 de 2005, de acuerdo con las normas vigentes.



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.



OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

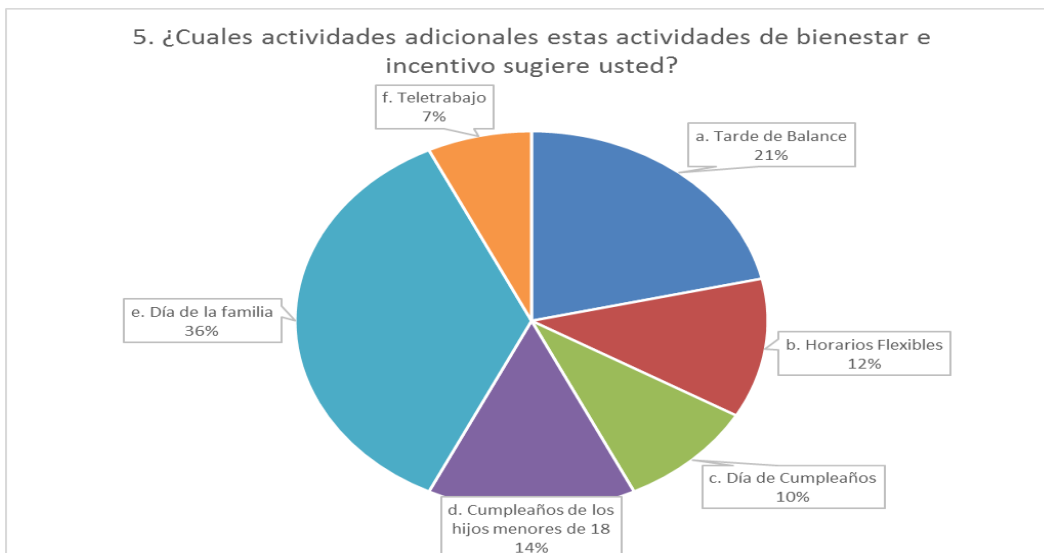
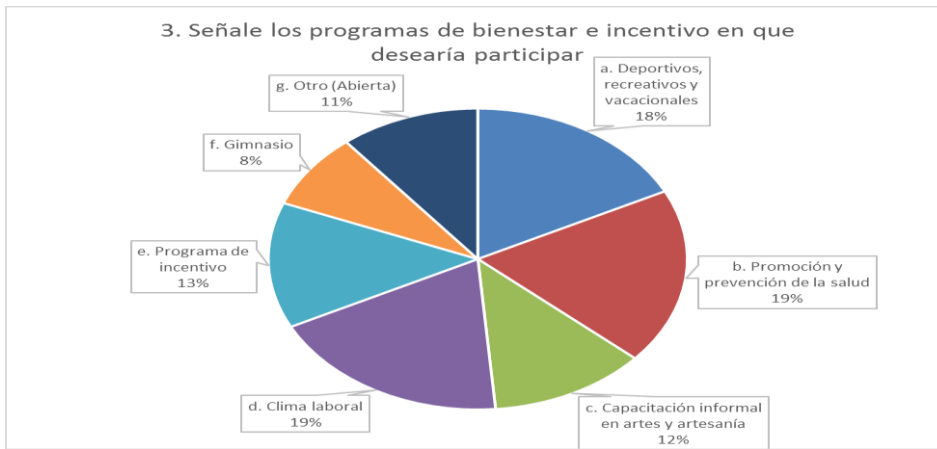
- ✓ Examinar el uso de valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- ✓ Contribuir a través de acciones participativas 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 núcleo familiar.



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. 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,estimuloeincentivo2020	127 Servidores Públicos

Beneficiarios: Los beneficiarios del Plan de Bienestar Estímulos e Incentivo serán todos los colaboradores no importa su tipo de vinculación en el INFOTEP SAN JUAN y estos podrán acceder en igualdad de condiciones a los programas de bienestar.



RUTA DE LA FELICIDAD:

- ✚ **Horario Flexible:** Seguimiento a la Resolución No. 114 del 2 de abril de 2018, se estableció y reglamento el horario flexible a los funcionarios del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional de San Juan del Cesar – la Guajira. de conformidad con la normatividad vigente.
- ✚ **Programa de Salario Emocional:** El salario emocional es la parte no económica utilizada como refuerzo y destinada a satisfacer necesidades personales, familiares y profesionales, con el objetivo de mejorar el rendimiento del servidor permitiendo de esta manera elevar los niveles de satisfacción y efectividad en su puesto de trabajo.
- ✚ **Deportivos, Recreativos y Culturales:** Realizar actividades de esparcimiento a los funcionarios, contratistas y familiares como Caminata dirigida, Jornada de integración funcionarios y familia (día de familia), Jornada de esparcimiento con los docentes, secretaria y personal operativo 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.

RUTA DEL SERVICIO:

Preparación y Adaptación para el Retiro Laboral: La jubilación es un hecho trascendental en la vida de cualquier persona, pues se relaciona con el inicio de la última etapa del ciclo vital, este hecho tiene connotaciones de diverso orden en todas las dimensiones humanas, dado que el trabajo cumple una función integrativa o significativa en las personas, al darle sentido a la vida en la medida en que le permite a la persona trabajadora realizarse; es, por lo tanto, una fuente de autoestima sana.

La adaptación del rol de persona trabajadora al rol de persona jubilada implica cambios de las fortalezas y recursos personales y puede verse amenazada su identidad al sufrir cambios en su rutina diaria, en sus roles sociales, en el tipo de actividad que realiza y en otros aspectos que pueden generar una crisis.

Este sentimiento de pérdida es reforzado por la idea generalizada socialmente sobre la importancia del trabajo y el sentimiento de utilidad que se le da a la persona, se asocia la jubilación a la pérdida del rol social y laboral, de compañeros de trabajo por lo que ante estas pérdidas la persona pasa por un proceso de duelo y la forma en que cada persona la experimente es única y dependerá de las diferencias de personalidad, culturales y religiosas entre otras. Los estudios realizados al respecto han determinado que la mejor forma de afrontar estos impactos es capacitando e impartiendo una orientación al trabajador, con el fin de que se prepare para asumir positivamente el paso de la actividad laboral al retiro.

Ayudar al empleado en su transición a la etapa como jubilado, se constituye en un recurso valioso para potenciar su crecimiento y desarrollo personal que lo lleve a



gozar de una adecuada calidad de vida y sostener relaciones sociales que fortalezcan su autoestima y que le permita adaptarse e integrarse fácilmente.

Por todo lo anterior, es necesario preparar para el retiro laboral a aquellos funcionarios que están próximos a jubilarse, mediante programas de capacitación que oriente al futuro jubilado sobre la problemática que se desprenden en este acontecimiento, así como la manera de asumir los cambios propios de esta nueva etapa.



ANEXO No. 1 MAPA DE RUTA

NOTA: Este plan esta sujeto a modificaciones de las actividades de acuerdo a las necesidades, asistencia, cobertura, presupuestos y prioridades institucionales o situaciones administrativa que se presenten en su programacion

ACTIVIDADES	Meses												COSTOS
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
ACTIVIDADES GENERALES													
Entrega y tabulacion de encuestas de necesidades de Bienestar Social y Estimulos	■												
Diagnosticos de las necesidades de Bienestar Social y Estimulo	■												
Elaboracion del Plan de Bienstar Social y Estimulo	■												
Socializacion del Plan de Biesntar Social y Estimulo	■												
RUTA DE LA FELICIDAD													
DEPORTIVAS, RECREATIVA Y CULTURALES													56.000.000
Caminata dirigida a los funcionacios y estudiantes													
Deporte de conservación a los funcionarios													
Orientacion en teatro, danza, tambora a estudiantes													
Torneos a estudiantes													
AREA SOCIAL													85.000.000
Organizar y ejecutar actividades orientadas al programa de permanencia con calidad													
Programa de Salario Emocional													
Organizar eventos de integración y esparcimiento entre el personal Estudiantil													
Programa de Incentivos													
Jornada de integración funcionarios y familia (día de familia)													
Jornada de esparcimiento con los docentes													
Jornada de esparcimiento con las secretaria													
Novena navideña con los hijos de los funcionarios													
Dia del servidor publico													
Jornada de esparcimiento con el personal operativo													
PROMOCION Y PREVENCION EN SALUD													69.000.000
Horario Flexible													
Induccion													
Reinduccion													
Induccion a estudiantes													
proyecto vida saludable de estudiantes, administrativos y docentes													
Desarrollar tutorias y acompañamiento a estudiantes													
Atender a estudiantes, administrativos y docentes es los servicios psicológicos													
Realizar asesoria, acompañamiento y seguimiento a estudiantes en atención psicológica													
CAPACITACION INFORMAL EN ARTE Y ARTESANIA													
Manualidades navideñas													
RUTA DE SERVICIO													
Integridad y Retiro													9.000.000
Activa tu codigo													
Preparación y Adaptación para el Retiro Laboral													
TOTAL COSTOS													219.000.000



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 contingencias conductuales Salud y alimentación del</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 alimentación sana en la vida</p>	



<p>adulto mayor Autocuidado en adultos mayores</p>	<p>adulto</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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 de 6 meses a 6 año para el programa de nutricion (hijos de los empleados).



FINANCIACION DEL PLAN DE BIESNESTAR ESTIMULO E INCENTIVO

Para la vigencia del 2020 el costo del plan de bienestar estimulo es incentivo es de Doscientos Diecinueve Mil Pesos M/L. (\$219.000.000)

EVALUACION

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

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

