

# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INFOTEP 2023



## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	3
1. NUESTRA INSTITUCIÓN .....	4
Misión.....	4
Visión.....	4
Valores .....	4
2. OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	5
2.1. Objetivo General .....	5
2.2 Objetivos Específicos .....	5
3. BENEFICIARIOS .....	6
4. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL.....	6
4.1 Programa de Protección y Servicios Sociales.....	7
5. SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN.....	11
5.1. Matriz de indicadores de monitoreo y seguimiento.....	11
6. CONTROL DE CAMBIOS.....	14

## **INTRODUCCIÓN**

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del Instituto de Formación Técnico Profesional – INFOTEP- de San Andrés, es parte del sistema de estímulos que ha sido establecido por el estado colombiano con la finalidad de motivar el compromiso institucional y el desempeño eficaz de los todos servidores públicos.

En la mayoría de las entidades del estado, se aspira a que un funcionario tenga un alto grado de satisfacción en su desempeño laboral, pero que también este sea reconocido, lo cual se debe traducir en bienestar tanto social, laboral y familiar, para de esta manera contribuir a los logros de los objetivos propuestos por la entidad.

Por lo anterior, este Plan de Bienestar Social e Incentivos del INFOTEP 2023, establece las distintas estrategias que de manera conjunta se implementan entre el departamento de Bienestar Universitario y el área de Recursos Humanos y las cuales se encuentran al alcance de los servidores públicos.

Por ende, la proyección con la implementación de este plan al finalizar el trienio, se espera que el Instituto de Formación Técnico Profesional – INFOTEP – con el compromiso de todos sus funcionarios, haya cumplido el logro de sus objetivos en cuanto al posicionamiento abanderando la formación integral de la comunidad del Departamento Archipiélago, pero de igual forma con el bienestar de sus funcionarios.

## **1. NUESTRA INSTITUCIÓN**

### ***Misión***

El INFOTEP en cumplimiento de la función social que corresponde a su naturaleza pública, tiene la misión de buscar el desarrollo social, económico, cultural, ambiental y aplicar conocimiento mediante procesos curriculares, de investigación y de proyección social para formar integralmente ciudadanos comprometidos con la sociedad y la cultura, para aportar soluciones a los problemas de la isla

### ***Visión***

El INFOTEP en el año 2030 se convertirá en la Institución Universitaria del Archipiélago, pionera en temas propios de insularidad con proyección hacia el país y el Caribe, reconocida por la calidad de sus programas, con egresados competitivos para satisfacer la demanda laboral del Departamento y la Nación, con infraestructura física, tecnológica y talento humano idóneo que garantice el cumplimiento de la misión institucional, siempre teniendo en cuenta el enfoque étnico y cultural del departamento.

### ***Valores***

Los valores institucionales que se vivencian en INFOTEP son:

- ✓ Responsabilidad
- ✓ Respeto
- ✓ Honestidad
- ✓ Participación
- ✓ Tolerancia
- ✓ Justicia
- ✓ Solidaridad
- ✓ Perseverancia
- ✓ Orden
- ✓ Prudencia

Los valores del código de integridad que se vivencia en el INFOTEP son:

- ✓ Justicia

- ✓ Respeto
- ✓ Honestidad
- ✓ Compromiso
- ✓ Diligencia

## **2. OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

### **2.1. Objetivo General**

Implementar un Sistema de Estímulos en INFOTEP que contribuya a motivar un desempeño eficaz y un alto grado de compromiso de los funcionarios, así como un adecuado clima organizacional.

### **2.2 Objetivos Específicos**

- ✓ Desarrollar acciones permanentes 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
- ✓ Establecer condiciones adecuadas para mejorar la calidad de vida laboral de los funcionarios de INFOTEP
- ✓ Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en cumplimiento de los requisitos del Decreto 1072 de 2015 u otra norma que la modifique o sustituya
- ✓ Otorgar reconocimientos por el buen desempeño laboral de funcionarios y equipos de trabajo, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la Institución
- ✓ Elevar los niveles de satisfacción de los funcionarios vinculados a INFOTEP con la gestión pública de la Institución.

### **3. BENEFICIARIOS**

La Ley 909 del 2004 y el Decreto 1083 de 2015, establecen que son beneficiarios de los Programas de Protección y Servicios Sociales los funcionarios y sus familias. 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.

De igual manera se determina por la normatividad vigente, que los beneficiarios del Programa de Calidad de Vida Laboral son todos los funcionarios.

Son beneficiarios de los Planes de Incentivos los funcionarios en carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

Según la normatividad vigente, se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser funcionarios de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad o de un proceso.

En INFOTEP cuando se utiliza el término de funcionarios se hace referencia a funcionarios y/o servidores públicos vinculados a la planta de cargos de la Institución, bien sean personal administrativo o docente.

### **4. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL**

Con base en el diagnóstico de este Plan, se priorizaron las siguientes actividades en INFOTEP para cada uno de los programas.

Los programas de bienestar social son dos (2): El Programa de Protección y Servicios Sociales y el Programa de Calidad de Vida Laboral.



#### **4.1 Programa de Protección y Servicios Sociales**

En este programa se estructuran acciones 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.

El INFOTEP en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, ofrecerá a todos los funcionarios y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación (Artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 del 2015):

1. El INFOTEP promueve actividades deportivas, recreativas y vacacionales y para ello se tiene el gimnasio institucional, cuyo uso es gratis para los funcionarios y contratistas.
2. Los funcionarios de planta tienen derecho a una hora dentro de la jornada laboral para hacer uso de las instalaciones del gimnasio o para realizar actividades deportivas por fuera de la institución, bajo la campaña hábitos de vida saludable que se lidera desde Talento Humano con Salud y Seguridad en el trabajo.
3. Realización de actividades artísticas y culturales que beneficien a los servidores de la institución en articulación con el área de Bienestar Estudiantil

4. Diseñar e implementar un programa de hábitos de vida saludable aplicable a estudiantes, servidores y egresados para el Desarrollo de actividades de Promoción y prevención de la salud
5. Hacer las gestiones pertinentes para la promoción de programas de vivienda a los funcionarios.
6. De conformidad con la ley 1823 de 2017 se otorga permiso de una (1) hora diaria dentro de la jornada laboral para las madres lactantes.
7. De conformidad con la ley 1811 de 2016 el INFOTEP promueve el uso de la bicicleta como medio de transporte para llegar a la institución y se otorga un estímulo de 1 día libre a quienes asistan más del 50% de días trabajados en el mes, estos no serán acumulables y deben solicitarse dentro del mismo semestre, haciendo cortes al 30 de junio y al 31 de diciembre.
8. Hacer las gestiones pertinentes para la obtención de descuentos en supermercados para la comunidad educativa (estudiantes, egresados, funcionarios y contratistas) con el fin de ayudar en la calidad de vida de los mismos
9. Convenio de Libranza INFOTEP-BANCO AGRARIO DE COLOMBIA, que otorga préstamos de libranza de libre destino, orientado a financiar necesidades de consumo o adquisición de bienes y servicios a funcionarios y pensionados y libranza de compra de cartera, destinado a comprar las obligaciones de crédito de consumo de otras entidades bancarias para funcionarios y pensionados, con el fin de consolidarlas en una sola. La edad para los funcionarios es desde 20 hasta 70 años. En el caso de los pensionados hasta 79 años y 364 días.
10. Convenio de Libranza INFOTEP-BANCO POPULAR que otorga préstamos de libranza de libre destino, orientado a financiar necesidades de consumo o adquisición de bienes y servicios a funcionarios y libranza de compra de cartera, destinado a comprar las obligaciones de crédito de consumo de otras entidades bancarias para funcionarios
11. Convenio de Libranza INFOTEP-CAJASAI que otorga préstamos de libranza de libre destino, orientado a financiar necesidades de consumo o adquisición de bienes y servicios a funcionarios y que no superen los \$15.000.000 MCTE. Los funcionarios se pueden beneficiar del mismo a partir de los seis meses de vinculación con la entidad.
12. Beneficios otorgados por la caja de compensación familiar CAJASAI:

- Para los hijos de funcionarios en edad escolar, que no devenguen más de dos salarios mínimos, o en su defecto a los padres mayores de 60 años que no tengan una pensión, la caja de compensación les da un beneficio económico mensual.
- 

#### **4.2 Programa de Calidad de Vida Laboral**

En este programa se implementan acciones que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los funcionarios, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

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 (Artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 del 2015):

1. La Medición de clima y cultura organizacional, por lo menos debe hacerse cada dos años para definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. En el 2023 el INFOTEP realizará encuesta para medir el clima y la cultura organizacional. Luego de la recolección de información, análisis y detección de debilidades y fortalezas se implementarán estrategias de mejora y de sostenibilidad.
2. Los funcionarios de planta tienen derecho a una hora dentro de la jornada laboral para hacer uso de las instalaciones del gimnasio o para realizar actividades deportivas por fuera de la institución, bajo la campaña hábitos de vida saludable que se lidera desde Talento Humano con Salud y Seguridad en el trabajo.
3. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y elaborar el programa para adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
4. Fortalecer el trabajo en equipo, mediante la implementación de charlas, talleres, Seminarios y afines.
5. Diseño e implementación del plan de retiro asistido: consiste de un plan mediante el cual personal que esté ad portas de ser pensionable recibe un acompañamiento por parte de Talento Humano para
6. Reconocimiento público a los servidores de la institución por su tiempo de servicio:

- Un año de servicio: correo institucional
- Tres años de servicio: correo institucional reconociendo los años de servicio y labor prestada por el/los funcionarios y entrega de un incentivo no pecuniario
- Cinco años de servicio: publicación en redes sociales reconociendo los años de servicio y labor prestada por el/los funcionarios y entrega de un incentivo no pecuniario
- Diez años de servicio: publicación en redes sociales reconociendo los años de servicio y labor prestada por el/la funcionario(a), entrega de un incentivo no pecuniario.
- Quince años de servicio: publicación en redes sociales reconociendo los años de servicio y labor prestada por el/la funcionario(a), entrega de un incentivo no pecuniario.
- Veinte años de servicio: publicación en redes sociales reconociendo los años de servicio y labor prestada por el/la funcionario(a), entrega de una placa y entrega de un incentivo no pecuniario.
- Veinticinco años de servicio: publicación en redes sociales reconociendo los años de servicio y labor prestada por el/la funcionario(a), entrega de una placa y entrega de un incentivo no pecuniario.

#### **4.3. Programa de incentivos servicio al ciudadano**

- Capacitar de manera constante a todos los colaboradores que ejercen funciones de cara al ciudadano.
- Evaluar en los momentos de verdad la calidad de la prestación del servicio de los servidores que atienden público
- Consolidar un informe de evaluación de la prestación del servicio al público y entregar un incentivo de salario emocional a la persona que tenga mejor calificación. Dicho incentivo debe ser aprobado previamente mediante acto administrativo. El beneficiario del mismo no podrá acumularlo con otros incentivos y tiene periodo de tres meses luego de notificado del beneficio para solicitar el disfrute del mismo, sin superar la vigencia de entrega del reconocimiento.

## 5. SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN

El seguimiento, monitoreo y la evaluación del Plan de Bienestar, se realizará cada tres meses para determinar la aplicabilidad y aceptación de los funcionarios, así como las mejoras al mismo y estará a cargo de la dependencia de talento humano.

### 5.1. Matriz de indicadores de monitoreo y seguimiento

<b>Línea de acción</b>	<b>Beneficio y/o incentivo</b>	<b>Meta</b>	<b>Indicador</b>	<b>Formula del indicador</b>
<b>Recreación y deporte</b>	Uso del gimnasio sin costo	Beneficiar al 100% de los servidores de la institución con los servicios del gimnasio sin costo	Porcentaje de servidores beneficiados con el servicio del gimnasio	# de servidores que asisten al gimnasio / # total de servidores del INFOTEP
	Compensatorios otorgados por el uso de la bicicleta como medio de transporte para llegar a la institución	Beneficiar 30% de los funcionarios con la estrategia de asistencia a la institución en bicicleta	Cantidad de funcionarios que asisten en bicicleta a la institución	# de funcionarios que asisten en bicicleta a la institución
			Cantidad de días compensatorios otorgados mensualmente por la asistencia en bicicleta a la institución	# de días compensatorios otorgados mensualmente por la asistencia en bicicleta a la institución
<b>Arte y cultura</b>	Realización de actividades artísticas y culturales	Beneficiar a un 50% de los servidores	Cantidad de espacios de arte y cultura propiciados	# de espacios de arte y cultura propiciados

	para beneficio de los funcionarios	con la estrategia de arte y cultura	Cantidad de funcionarios beneficiados por los espacios de arte y cultura	# de funcionarios asistentes a los espacios de arte y cultura propiciados
<b>Línea de acción</b>	<b>Beneficio y/o incentivo</b>	<b>Meta</b>	<b>Indicador</b>	<b>Formula del indicador</b>
<b>Promoción y prevención en salud</b>	Desarrollo de actividades de Promoción y prevención de la salud en articulación con el área de Bienestar Estudiantil	Beneficiar a un 50% de los funcionarios con las actividades de promoción y prevención en salud	Cantidad de espacios de promoción y prevención en salud propiciados	# de espacios de promoción y prevención en salud propiciados
			Cantidad de funcionarios beneficiados por los espacios de promoción y prevención en salud	# de funcionarios asistentes a los espacios de promoción y prevención en salud propiciados
	Salas amigas de la familia lactante	Beneficiar al 100% de las madres lactantes con permiso de una hora (1) diaria dentro de la jornada laboral	Cantidad de madres lactantes beneficiarias de la estrategia	# de madres lactantes beneficiarias de la estrategia
	Hábitos de vida saludable	Diseñar e implementar un programa de hábitos de vida	Cantidad de personas beneficiadas por el programa de	Número de de personas beneficiadas por el programa de

		saludable a estudiantes, servidores (funcionarios y contratistas) y egresados	hábitos de vida saludable	hábitos de vida saludable
	Convenios de Libranza	Suscribir convenio(s) de libranza con entidad financiera	Número de convenios suscritos	# de convenios suscritos
<b>Línea de acción</b>	<b>Beneficio y/o incentivo</b>	<b>Meta</b>	<b>Indicador</b>	<b>Formula del indicador</b>
<b>Apoyo socio-económico</b>	Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar	Ofrecer al 100% de los funcionarios opciones de acceso a convenios de promoción de programas de vivienda	Convenios de vivienda gestionados	# de convenios gestionados
<b>Calidad de vida laboral</b>	Clima Laboral	Realizar un (1) diagnóstico del clima laboral en el INFOTEP San Andrés	Cantidad de informes realizados	# de informes realizados
	Fortalecimiento del equipo de trabajo	Diseñar y desarrollar cuatro (4) estrategias para el	Cantidad de estrategias diseñadas y efectivamente desarrolladas	# de estrategias diseñadas y efectivamente desarrolladas

		fortalecimiento del equipo de trabajo del INFOTEP San Andrés		
		Beneficiar al 80% de los funcionarios con las estrategias de fortalecimiento organizacional	Cantidad de funcionarios beneficiados	# de funcionarios beneficiados

El Plan de Bienestar Social e Incentivos, ha sido aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño como parte de los planes de la Institución el día 31 del mes de enero del año 2023

## 6. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	CAMBIOS
enero de 2020	01	Formulación del documento
enero 20 de 2022	02	Modificaciones en los apartados de: 3. Beneficiarios 4. Programas de bienestar social
diciembre de 2023	03	Modificaciones para el documento 2023: Modificaciones del apartado 4.1. programa de protección y servicios sociales Creación del apartado 4.3. incentivos servicio al ciudadano Creación del apartado 5.1. Matriz de indicadores de monitoreo y seguimiento

Julio de 2023	04	Se incluye el punto 2 en el apartado 4.1. Programa de Protección y Servicios Sociales
---------------	----	---

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
<p><b>Geraldine Gordon Duke</b>                      Profesional Universitario                      Talento humano</p> <p><b>y Nerieth May Caraballo</b>                      Profesional Especializado                      Planeación</p>	<p><b>Lynne Davis Sjogreen</b>                      Profesional Especializado                      Planeación</p>	<p><b>Silvia Montoya Duffis</b>  <b>Rectora</b>                      Presidente del comité de gestión y                      desempeño institucional</p>