

# PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVO 2021

## 1. INTRODUCCIÓN

Para la IES INFOTEP, es de suma importancia prestar servicios de calidad a la comunidad en general, o que conlleva a la orientación del servicio, la atención oportuna e integra que se merecen cada uno de las personas que acuden a la institución en la búsqueda de alguna información o servicio. Es por ello, que efectúan estrategias para mantener a sus empleados motivados lo que repercute en la productividad de su desempeño y disponibilidad para ofrecer sus servicios.

El Plan de Bienestar y estímulos de la IES INFOTEP, se cimienta en la normatividad legal vigente, los lineamientos de la alta dirección, el Plan Estratégico Institucional, en las expectativas de los Servidores Públicos y en los resultados de la gestión estratégicas del talento humano contemplado en el modelo integrado de planeación y gestión, con miras a contribuir con el clima laboral institucional, el desarrollo integral y mejoramiento de la calidad de vida de cada uno de los funcionarios y por ende de sus familias, a través de acciones y estrategias que garanticen la motivación en la prestación del servicio y en el desempeño de sus funciones laborales.

Por esta razón, el Plan de Bienestar y estímulos, a través de la ejecución de diversas actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, el sentido de pertenencia y motivación de los funcionarios, busca exaltar la labor del servidor público con miras a la transformación de la gestión estratégica de la institución y la construcción de una cultura organizacional sólida.

En este sentido, la institución de conformidad con el Decreto Ley 1083 de 26 de mayo de 2015, el Proceso de Talento Humano a través de una encuesta identifico las necesidades, expectativas e intereses con relación al área de Bienestar laboral de los funcionarios que laboran en la institución; insumo valioso para la construcción del Plan de Bienestar e Incentivos 2021 con el propósito de lograr superar las expectativas de los funcionarios y promuevan la motivación, la integración y el sentido de pertenencia en la institución.

## **2. OBJETIVO**

### **2.1. OBJETIVO GENERAL**

Promover condiciones y estrategias que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral, forjando espacios de intercambio de conocimientos, experiencias de integración familiar y de esparcimiento que impulsen el desarrollo integral y un mejor desempeño de las funciones laborales.

### **2.2. OBJETIVOS ESPEFÍFICOS**

- ❖ Promover la participación activa de los funcionarios en las diferentes actividades de bienestar que permitan la integración permanente del personal que labora en la institución.
- ❖ Identificar los programas que impulsen la mejora continua en las condiciones de trabajo desde la perspectiva social y familiar de los funcionarios, elevando así la cultura organizacional de la institución.
- ❖ Definir las estrategias y mecanismos de difusión que conlleven a la participación actividad de los colaboradores en la implementación del plan de bienestar.

### 3. MARCO NORMATIVO

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se soportarán en los siguientes mandatos constitucionales y legales:

**Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, Parágrafo Artículo 36**, 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 deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”. (en concordancia con el Decreto 1227 de 2005).

**Decreto Ley 1567 de 1998** “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado junto con las políticas de bienestar social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y visión institucional”.

**Decreto 1083 de 2015**, El cual establece “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”

### 4. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar todos los funcionarios de la IES INFOTEP y sus familias. Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del funcionario y los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Con respecto a las actividades de incentivos, se beneficiarán los funcionarios de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

### 5. COMUNICACIÓN

Se contará con el apoyo del área de Comunicaciones con el fin de publicar las correspondientes invitaciones para lograr una oportuna y exitosa comunicación y participación de los funcionarios y sus familias en las diversas actividades que hacen parte del programa.

## **6. DIAGNÓSTICO PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN.**

El Diagnóstico del Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2021, se realizó mediante una encuesta realizada a varios funcionarios de la institución, obteniendo resultados sobre sus necesidades y expectativas en materia de protección y servicios sociales, calidad de vida laboral e incentivos.

Los funcionarios encuestados reportan necesidades asociadas con las siguientes categorías:

### **1. Flexibilidad laboral**

#### **A. Satisfacción Horario de Trabajo**

El 53,85% de las personas encuestadas manifiestan estar muy satisfechos con su horario de trabajado, lo que genera una mayor productividad en la Institución y una buena estabilidad emocional de los trabajadores.

#### **B. TELETRABAJO**

Con relación a este tema el 61,54% de los trabajadores encuestados ven el teletrabajo como una buena opción para el desempeño de sus funciones, dado que su respuesta fue muy satisfecho; siendo una estrategia para reducir los horarios laborales y evaluación de resultados, en especial por la situación de pandemia que en estos momentos está atravesando el mundo.

#### **C. FLEXIBILIDAD EN LA SOLICITUD DE PERMISOS**

El 38,5 % de los encuestados expresar que la flexibilidad de los permisos es aceptable, mientras que el 30,8 se sienten muy satisfechos con el margen de solicitud de permisos.

#### **D. CONSIDERACIÓN DEL JEFE ANTE EVENTUALIDADES**

Con referencia a esta pregunta, el 76,9% manifiestan estar muy satisfecho con la consideración del jefe directo ante posibles eventualidades; lo que hace que en la entidad haya más armonía, por la confianza que depositan en sus trabajadores.

### **2. PROMOCION Y PREVENCION EN SALUD**

#### **A. SALUD ORAL**

El 46,1% de las personas encuestadas, consideran que sería de mucha satisfacción contar con la implementación de planes de acción en salud oral.

#### **B. SALUD VISUAL Y AUDITIVA**

Unas de la opción más escogidas por los trabajadores con el 61,5%, lo que nos muestra que es el del interés común la salud visual y auditiva.

### **C. SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA**

Con el porcentaje más alto 46% se muestra que la población está interesada en temas relacionados con la salud sexual y productiva.

### **D. PREVENCION DE ENFERMEDADES CARDIOVASCULARES**

La opción más escogida por los trabajadores con un 92,3%, en prevención de enfermedades cardiovasculares, nos indica que es un temas de gran importancia para nuestros trabajadores.

### **E. APOYO PSICOLOGICO, MANEJOS DEL ESTRÉS**

El 92,3% de los encuestados se encuentran muy satisfechos al tratar estos temas que se relacionan con la salud mental.

Es de anotar, que los temas de más interés es el de prevención de enfermedades cardiovasculares y recibir apoyo psicológico y manejo de estrés.

## **3. CUIDADO DE SALUD**

### **A. CHEQUEO MEDICO**

Con respecto a estos ítems, el 61,5 % de los trabajadores encuestados se han realizado chequeo médico, el 38,4% de la población durante la vigencia 2020 no se realizó ningún tipo de chequeo médico.

### **B. ENFERMEDAD DIAGNOSTICADA**

El 53,8% de los encuestados no tienen ninguna enfermedad diagnosticada; sin embargo, el 46,1% si lo tiene por lo tanto, se recomienda el seguimiento a cualquier tipo de enfermedad diagnosticada realizando charlas de sensibilización para el autocuidado.

### **C. CONSUMO FRECUENTE DE MEDICAMENTOS**

El 53,8% manifiesta no consumir medicamentos frecuentemente y el 46,1% si los consume.

### **D. DOLENCIAS POR JORNADAS LABORALES**

El 61,5% manifiesta sufrir sufre de dolencias durante su jornada laboral.

## **4. ACTIVIDADES ARTISTICAS Y CULTURALES**

## **A. CURSO DE MANUALIDADES**

El 25% de los encuestados manifiestan sentirse satisfecho si reciben un curso de manualidades y un 25% les parece aceptable esta condición,

## **B. TOCAR INSTRUMENTO**

Con referencia a este ítem, el 33% consideran aceptable la idea de tocar algún instrumento.

## **C. HABILIDADES DE COCINA**

El 41,6 %, considera sentirse muy satisfecho si recibe un curso de cocina

## **D. CANTO O BAILE**

El 41%, evidencio sentirse insatisfecho con este tema

Se evidencia, que los temas de más interés es el de cocina y manualidades

## **5. INTERES EN ACTIVIDADES DEPORTIVAS**

### **A. INTERES EN PARTICIPAR EN ESPACIOS DEPORTIVOS**

El ítem de muy interesado fue el de mayor puntaje dentro del rango con un valor porcentual de 53,8%.

### **B. PERTENECER A UN CLUB DEPORTIVO**

Los encuestaron manifestaron sentirse insatisfecho con un puntaje de 46% y algunos manifestaron sentirse muy satisfecho de pertenecer a un club deportivo con un puntaje de 30,7%.

### **C. IMPORTANCIA CELEBRACION DE FECHAS ESPECIALES**

En cuanto a este tema los encuestados manifestaron sentirse muy satisfecho obteniendo un puntaje 69,3% y el 30,8% expresaron sentirse satisfecho.

Entre las opciones que más les interesa a los funcionarios de la institución estuvo: que se implementen espacios de esparcimientos deportivos, celebración de fechas y eventos especiales.

## **6. EDUCACION Y PROFESIONALIZACION**

### **A. PRIORIDAD PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES DE UN SERVIDOR PUBLICO**

Con relación a este punto, los encuestados mostraron interés en diferentes temas teniendo mayor puntaje 23% cada uno la ofimática, la gestión estratégica del talento humano y el servicio al ciudadano.

## **7. SATISFACCION LUGAR DE TRABAJO**

### **A. COMODIDAD PUESTO DE TRABAJO**

El 46% se encuentra muy satisfecho con esta condición

### **B. SATISFACCION EQUIPOS DE COMPUTOS**

En cuanto a este tema el 43,4% está muy satisfecho con sus equipos de cómputos, el 23,% se siente satisfecho lo que permite llevar un trabajo satisfactorio y otro 23% lo encuentra aceptable.

### **C. SEGURIDAD E HIGIENE DEL LUGAR**

El 53,8 % se encuentra muy satisfecho con relación a este tema y el 30,7% se siente satisfecho

### **D. SATISFACCION LUGARES DE ESPARCIMIENTO**

Con referencia a este tema el 30,7% lo encuentra aceptable, otro 30,7% manifiesta estar insatisfecho y un 23% expresa sentirse satisfecho.

## **8. AMBIENTE LABORAL**

### **A. SENTIDO DE PERTENENCIA**

El 69,2 % se encuentra muy satisfecho, mientras que el 30,7% restante se encuentra satisfecho en cuanto al sentido de pertenencia que tienen con la institución,.

### **B. RELACIONES INTERPERSONALES OPTIMAS**

El 61,5% se siente muy satisfecho con relación a este ítem y el 38,4% expresa sentirse satisfecho

### **C. CERCANIA CON EL JEFE DIRECTO**

El 69% está muy satisfecho con su jefe directo, el 23% se siente satisfecho y un 7,7% manifiesta estar poco satisfecho con la relación que tiene con su jefe.

### **D. IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN EQUIPO**

Satisfecho y muy satisfecho fueron los de mayor porcentaje; con un puntaje de 38,4% y 53,8% respectivamente, lo que nos indica los funcionarios saben lo importante y los beneficios que tiene el trabajo en equipo.

#### **E. RECONOCIMIENTO OTORGADO POR EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES**

Con relación a este tema, el 30% se siente satisfecho, un 23% indica sentirse insatisfecho, otro 23% señala que es aceptable el reconocimiento y un 15% manifiesta sentirse muy satisfecho con el reconocimiento que le hacen a los funcionarios.

#### **F. PROMOCION DEL MERITO**

El 23% manifiestan estar insatisfecho, otro 23% indica ser aceptable, 15% se encuentran satisfechos, otro 15% expresa poca satisfacción y el 23% restante manifiesta estar muy satisfecho con la promoción al mérito.

#### **G. COMPRESION DE LAS NECESIDADES DEL OTRO**

Entre el 38% y 61% de los funcionarios se encuentran en un rango de muy satisfecho, satisfecho y de aceptación en la comprensión del otro como eje central para una relación laboral, comprendiendo las diferencias entre cada uno.

#### **H. RELACIONES ASERTIVAS**

El 46% manifestó sentirse muy satisfecho en este punto, un 38,4 se siente satisfecho.

#### **I. PROMOCION DEL LIDERAZGO**

El 38,4% de los encuestados se encuentran muy satisfechos con la promoción del liderazgo y desarrollo de habilidades comunicativas y un 46,1% se encuentra satisfecho.

### **7. TEMAS DE INTERES DE LOS FUNCIONARIOS DE LA IES INFOTEP.**

Los temas más prioritarios para los funcionarios de la institución fueron sistemas (Word, Excel, Power point), seguido de servicio al ciudadano y gestión estratégica del talento humano

En consecuencia de los resultados arrojados en la encuesta podemos concluir que a nivel general los trabajadores se encuentran satisfechos con su lugar de trabajo,

con la confianza que le han brindado sus jefes, y que de parte de la institución hace necesario programar:

- Cursos sobre los temas de mayor preferencia, como sistemas ( Excel, Word, Power point)
- Planes de acción donde los funcionarios prevengan enfermedades y sepan manejar el estrés.
- Actividades artísticas como cursos de manualidades, Baile.
- Espacios de esparcimiento y el deporte, donde se logre compartir entre funcionarios.
- Educación y profesionalización sin que llegue afectar el horario laboral.
- Promoción del mérito y enaltecimiento del servidor.
- Inducir la importancia que tiene la postura en la jornada laboral, para no causar problemas posteriores.
- Sentido de pertenencia, lograr que cada funcionario sienta amor por la institución, cuidando cada elemento que se les provee.
- Celebración de fechas importantes, estimular a los trabajadores en sus fechas especiales.
- Fortalecer sus conocimientos y habilidades en sistemas con las herramientas de mayor uso.

## **8. RESULTADOS MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

El clima, la cultura organizacional y los valores, constituyen tres componentes de esencial importancia para la elevación de la productividad laboral. El clima organizacional es un componente esencial del proceso de socialización del conocimiento y la cultura.

De los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta se derivan las siguientes intervenciones:

- La socialización de la cultura y del conocimiento en nuestra institución es una premisa fundamental, donde la colaboración es fuente de ventajas competitivas, y los valores institucionales, permiten fortalecer lazos entre la comunidad laboral y un posicionamiento frente al desarrollo de estrategias organizacionales.
- Los líderes de procesos de la institución desempeñan un papel activo en la formación y reforzamiento del clima y la cultura organizacional. Por tanto, para el desarrollo de esta estrategia, se requiere el trabajo colaborativo de las diferentes dependencias para trabajar en los siguientes aspectos: El fortalecimiento de las actividades de promoción de buena salud en la organización.

- El apoyo de la Alta Dirección y la participación activa de los trabajadores, con sentido de pertenencia.
- El control de la presencia y el efecto de los factores de riesgo asociados con accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo.
- La motivación necesaria para dinamizar y garantizar el desarrollo de una política de higiene, seguridad, salud ocupacional y protección del medio.
- Un concepto global de desarrollo sostenible, calidad de vida, salud, seguridad en el trabajo y protección del medio en todos los nuevos proyectos que se pretendan emprender.

## **9. PROGRAMAS Y AREAS DE INTERVENCIÓN**

El Programa de Bienestar e incentivo 2021 está dirigido a todos los servidores de la IES INFOTEP, elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del trabajador y la medición de clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral. Se enmarca en dos ejes principales:

- Programa de Bienestar social: Encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor público y su familia.
- Programas de Incentivos: Encaminados a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

### **9.1. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL:**

#### **1. Área De Protección Y Servicios Sociales**

- **Deportes:** las actividades deportivas buscan fomentar la cultura deportiva y contribuir a la salud y bienestar mediante la sana competencia, así como promover desde el deporte, valores como el trabajo en equipo, el respeto, el compromiso y la solidaridad.
- **Recreación:** con el objetivo de brindar espacios que contribuyan a la integración familiar, la salud y bienestar de los servidores mediante actividades que vinculen al grupo familiar con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre y afianzar valores familiares e institucionales. Comprende actividades artísticas, culturales y día de la niñez.

- **Cultura:** busca generar espacios de enriquecimiento personal y cultural, mediante actividades como participación en Fiesta Nacional de Caimán, obras de teatro y/o visitas a lugares de interés cultural o histórico para los servidores públicos y sus familias.
- **Autocuidado:** con el fin de fomentar el autocuidado y la cultura deportiva para contribuir a la salud y bienestar de los servidores públicos mediante práctica regular del ejercicio físico, rumbaterapia, cuidado de la piel, entre otras actividades.
- **Artes y artesanías:** Para desarrollar en los servidores de la Unidad habilidades creativas que a la vez contribuyan al uso del tiempo libre y a potenciar las destrezas, actitudes y competencias, potenciando también hábitos de organización, responsabilidad, fomentando la iniciativa, la creatividad, el desarrollo de la atención y la concentración.
- **Divulgación del programa Servimos:** se divulgará el programa Servimos del DAFP para impactar a todos los servidores de la entidad, dando a conocer los beneficios a los que pueden acceder al utilizar las alianzas.
- **Divulgación de programas de vivienda:** se divulgarán los proyectos de vivienda y los beneficios que otorga la Caja de Compensación Familiar y el Fondo Nacional de Ahorro para los servidores públicos.

### **3. Área De Seguridad Social Integral**

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Empresas Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad. La oficina de Talento Humano es la encargada de coordinar el uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

El programa de Bienestar cubre a todos los servidores públicos de la IES INFOTEP y su grupo familiar, en temas relacionados con la salud, educación y recreación, a través de la Caja de Compensación Familiar.

### **4. Área De Calidad De Vida Laboral**

En esta área las actividades se enfocan en los siguientes aspectos:

**Reconocimiento a servidores:** con el propósito visibilizar y exaltar los comportamientos destacados de los servidores públicos, para generar motivación,

satisfacción y sentido de pertenencia. Se realizará en el evento informe cierre de gestión el reconocimiento a mejores servidores y equipos de trabajo, así como reconocimiento por años de servicio. Así mismo se tienen en cuenta las iniciativas de reconocimiento al compromiso institucional contempladas en este plan

**Adaptación al cambio organizacional:** se desarrollaran acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral de acuerdo con las necesidades.

**Clima y cultura organizacional:** implementar acciones que permitan la consecución de un clima organizacional favorable para el logro de los objetivos institucionales y que contribuyan a mejorar la calidad de vida laboral de los servidores, mediante actividades que permitan generar espacios de reunión entre los servidores, con el fin de contribuir a potenciar aspectos como la comunicación, el trabajo en equipo, el compromiso y el sentido de pertenencia.

**Preparación de prepensionados para el retiro:** se busca brindar a los servidores próximos al retiro y sus familias, espacios de sensibilización, reflexión y capacitación, que les permita prepararse a través de acciones concretas, para enfrentar los cambios que se producirán a partir del cese de la actividad laboral.

## **9.2. PROGRAMA DE INCENTIVOS:**

Dirigido a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

El objetivo de este programa será reconocer el desempeño laboral de los funcionarios seleccionados como los mejores funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción de la IES INFOTEP en cada nivel jerárquico, así como de los equipos de trabajo que logren niveles de excelencia, exaltando así, el mérito al desempeño en el ejercicio de las funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento en la función misional de la Institución.

### **9.2.1 No pecuniarios**

Se refiere a la retribución con beneficios no monetarios a los funcionarios, con el fin de tener cada vez más personas satisfechas, altamente productivas y con un alto sentido de compromiso con la entidad.

- ✚ Tiempo Flexible por Maternidad: Una vez finalizada la licencia de maternidad de ley, las funcionarias podrán reintegrarse en un horario flexible de acuerdo con la reglamentación vigente, que les permita amoldar los horarios de trabajo a sus necesidades personales.

- ✚ Día de cumpleaños: Conceder día de descanso remunerado y entrega de detalle en reconocimiento al día de nacimiento del funcionario.
- ✚ Traslados: Cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría, y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. (Decreto No. 0648 de 2017)
- ✚ Comisiones: Cuando el empleado cumple misiones, adelanta estudios, atiende determinadas actividades especiales en sede diferente a la habitual o desempeña otro empleo, previa autorización del jefe del organismo. La comisión puede otorgarse al interior del país o al exterior. (Decreto No. 0648 de 2017).
- ✚ Becas: Serán otorgadas a Funcionarios de Carrera y de Libre Nombramiento y Remoción becas como incentivos no pecuniarios, para realizar programas de Educación Formal y Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

### ***1. Reconocimiento A Los Mejores Empleados Y Trabajo En Equipo:***

Consiste en reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la Institución y de cada uno de los niveles jerárquicos, así como de los mejores equipos de trabajo.

#### **Estrategias.**

- ❖ Elección del mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción y de los mejores empleados por cada nivel jerárquico, según la calificación obtenida en la evaluación del desempeño.
- ❖ Los incentivos serán entregados en ceremonia oficial.
- ❖ Los criterios para este proceso serán establecidos por acto administrativo.

### ***2. Reconocimientos Por Antigüedad:***

Se otorgarán distinciones a los empleados que hayan cumplido 5, 10, 15, 20, 25, 30 y más años de servicio sin solución de continuidad y que hayan demostrado un alto nivel de compromiso con la Institución.

Los reconocimientos por antigüedad se otorgarán anualmente y el funcionario que se haya hecho acreedor a dicho reconocimiento podrá acceder nuevamente a este estímulo después de cinco (5) años siguientes.

Para ser seleccionado para recibir escudos de antigüedad, se observarán los siguientes requisitos:

- ❖ Haber cumplido 5, 10, 15, 20, 25, 30 y más años de servicio.
- ❖ Haber obtenido calificaciones satisfactorias en las tres (3) últimas calificaciones en firme.
- ❖ No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
- ❖ Haber demostrado un grado de compromiso y eficiencia en su desempeño.
- ❖ Los procedimientos para este proceso serán establecidos por acto administrativo.

De igual forma, dentro de los incentivos se realizará la Celebración de la noche de los mejores donde se entregan reconocimientos por: tiempo de servicio, mejor servidor de carrera por nivel jerárquico, mejor servidor de libre nombramiento y remoción y mejor dependencia por participación, mejor proyecto de aprendizaje organizacional.

## **10. INICIATIVAS PARA FOMENTAR EL RECONOCIMIENTO Y EL EQUILIBRIO ENTRE VIDA LABORAL Y PERSONAL.**

Con el fin de contribuir al equilibrio entre la vida laboral y personal, brindar bienestar a los colaboradores y fomentar el reconocimiento, se implementarán las siguientes iniciativas, en atención al Modelo Integrado de Planeación y Gestión:

**Día de cumpleaños:** en la fecha de cumpleaños se autorizará un día de permiso remunerado el cual debe ser disfrutado en la fecha de cumpleaños si la misma es un día laboral o en su defecto el día hábil siguiente, en caso de que el cumpleaños sea en día no laboral.

**Reconocimiento al compromiso institucional:** los servidores públicos de la IES INFOTEP, que se vinculen a los grupos o actividades de participación voluntaria como son: Brigada de Emergencia, COPASST, Comité de Convivencia Laboral o Comisión de Personal, entre otros, tendrán derecho a disfrutar un día (1) un día de permiso remunerado al año, siempre y cuando cumplan con todas las actividades programadas para el grupo. El día de permiso debe ser concertado con el jefe inmediato.

**Horario flexible:** con el propósito de brindar a los servidores alternativas para promover la conciliación de la vida familiar y laboral la IES INFOTEP, implementará el horario laboral flexible para los servidores.

- ❖ Los criterios para este proceso serán establecidos por acto administrativo.

## **11. PROGRAMAS A DESARROLLAR**

A continuación, se consolidan las diferentes actividades del Programa de Bienestar e Incentivos:

| No. | PROGRAMA DE BIENESTAR  | ACTIVIDADES  |
|-----|--|--|
| 1   | <b>Área De Protección Y Servicios Sociales</b>                     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Espacios de esparcimiento y el deporte, donde se logre compartir entre funcionarios.</li> <li>2. Actividades artísticas como cursos de manualidades, Baile</li> <li>3. Descuentos por utilización de gimnasios, piscinas, canchas sintéticas, mediante convenios.</li> <li>4.</li> </ol>   |
| 2   | <b>Área De Seguridad Social Integral</b>                           | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. promoción, prevención e intervención en riesgos prioritarios.</li> <li>2. Promoción y Prevención a través de jornadas en salud.</li> <li>3. Aplicación de ley María (otorgamiento de 8 días hábiles como licencia de paternidad)</li> <li>4.</li> </ol>  |
| 3   | <b>Área De Calidad De Vida Laboral</b>                             | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jornada de Promoción de Vivienda</li> <li>2. Taller de Preparación para el retiro laboral de los funcionarios próximos a pensionarse</li> <li>3. Encuentros para intercambio de experiencias significativas entre funcionarios</li> <li>4.</li> </ol>  |
| 4   | <b>Reconocimiento A Los Mejores Empleados Y Trabajo En Equipo:</b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promoción del mérito y enaltecimiento del servidor</li> <li>2. Celebración de fechas importantes, estimular a los trabajadores en sus fechas especiales. (día de las madres, Día del Padre, Día del Niño, Día de la Mujer, Día del Hombre, Día del Servidor Público, Celebración del día mundial de la Seguridad y Salud Laboral "Entorno Saludable" Amor y Amistad, navidad, Día de la</li> </ol> |

- familia infotep).
3. Envío de tarjetas virtuales por cumpleaños, grado o día de su profesión, etc. Celebración de cumpleaños último viernes de cada mes
  4. Integración fin de año
  5. Obsequio por natalicio de los funcionarios
  6. Reconocimiento por años de servicios en la institución 5, 10, 20, 30 ...
  - 7.

## **5 ECONOMICOS**

1. Incremento Salarial del 15% al personal administrativo
2. Descuentos de un 5 o 10% por familiares que estudien una carrera en la institución
3. Convenios para descuentos con almacenes de cadenas, marcas reconocidas de ropa, zapatos, tecnologías, heladerías, laboratorios clínicos, etc.
4. Apoyo con Becas para estudios de profesionalización, especializaciones, maestrías, doctorados para el personal administrativo.

Es pertinente destacar que en este Plan se Incluyen actividades contemplada en el Plan anual de seguridad y salud en el trabajo las cuales se desarrollaran con el fin de contribuir con el bienestar integral de los funcionarios.

## **12. ALIADOS ESTRATÉGICOS.**

Para la ejecución de este plan se contará con el apoyo de la oficina de Bienestar Institucional, Cajamag, ARL Positiva, las diferentes EPS, Fondo de Pensiones entre otros.

## **13. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVO.**

Se evaluará la ejecución del plan de bienestar e incentivos y replanteará modificaciones de actividades o presupuesto cuando sea necesario y rendirá indicadores de ejecución.

Formula del indicador: número de actividades recreativas, de esparcimiento y bienestar realizadas/ número de actividades recreativas, de esparcimiento y bienestar programadas\* 100

**BERTA SANCHEZ GUETTE**

P.U. Gestión de Talento Humano

**Ivon Selene Tette Farías**

P.U. Bienestar

IES-INFOTEP