



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024

P.E LAURA BERMÚDEZ MANJARRÉS
GESTIÓN HUMANA

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar e Incentivos del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional Humberto Velásquez García, se encuentra integrado al modelo de Planeación y Gestión – MIPG, en el cual se concibe el Talento Humano como un eje fundamental, dado que se proporcionan herramientas que permiten acompañar a los servidores en cada una de sus etapas laborales contribuyendo en el mejoramiento de su calidad de vida y su entorno familiar.

En el entendido de que los servidores públicos son el activo más importante con el que cuentan los órganos, organismos y entidades públicas para desarrollar su misionalidad y los objetivos estratégicos institucionales con el fin de contribuir al cumplimiento de los fines esenciales del Estado, el presente plan contiene iniciativas y estrategias que permitan mejorar las condiciones de la vida personal, familiar y laboral de todas los servidores públicos de la institución; así mismo, distintas alternativas que apunten a incrementar el bienestar, la felicidad y su identidad, con el fin de coadyuvar al crecimiento sostenible de la entidad. Lo anterior, con el propósito de lograr la coherencia entre el enfoque institucional y el sentido humano de los servidores públicos, toda vez que son el activo más importante con el que cuenta la IES INFOTEP.

Por lo anterior, se presenta el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2024, con el fin de establecer las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño, en concordancia con el objetivo general de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, el cual es promover la selección, retención y desarrollo de los servidores, a través de programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren su bienestar y calidad de vida y a la vez permita cumplir los objetivos institucionales.

Para la vigencia 2024 se busca fortalecer los ejes mencionados en el plan nacional de bienestar, mediante la adopción y ejecución de actividades que estén orientadas bajos los parámetros establecidos en el mismo, y a su vez tener en cuenta los resultados generales de la aplicación de la encuesta de clima laboral en la institución.

2. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Diseñar y ejecutar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la IES INFOTEP y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

-  Desarrollar acciones que procuren el mejoramiento de las condiciones personales, laborales, familiares y sociales del funcionario con el fin de lograr un crecimiento en el desarrollo profesional y personal y una mejor prestación del servicio.
-  Establecer y ejecutar actividades en materia de Bienestar Social e Incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores; que mejoren su calidad de vida y la de sus familias.
-  Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores; consolidando un clima laboral satisfactorio en la IES INFOTEP.

3. MARCO NORMATIVO

El Plan Institucional de Bienestar 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”.
- 📌 **Ley 1960 de 2019** la cual dispone: Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998, “g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, , si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.
- 📌 **Ley 734 de 2002**, En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado; tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.
- 📌 **Programa Nacional de Bienestar 2023-2026** del DAFP.

4. BENEFICIARIOS

El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos se desarrollará atendiendo los principios establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, acogidos por el Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional Humberto Velásquez García (I.E.S. INFOTEP H.V.G.), en su Política de Integridad, entre los que se enmarcan, honestidad, respeto, diligencia, justicia y compromiso; los cuales están orientados a generar beneficios a todos los trabajadores de la institución.

Los beneficiarios de las actividades del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos son todos los trabajadores de la institución, entre los que se cuentan personal administrativo de planta, profesores de planta, profesores catedráticos, personal de apoyo y contratistas que desarrollan actividades recurrentes en las instalaciones del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional Humberto Velásquez García I.E.S. INFOTEP H.V.G., así como sus conyugues o compañeros permanentes, hijos y padres.

5. PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024

Este Plan de Bienestar y Estímulos busca propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y profesores mediante la ejecución de proyectos y programas que fomenten el mejoramiento del clima organizacional, el desarrollo integral, y los niveles de satisfacción de los integrantes de la planta administrativa y profesora, a través de acciones participativas basadas en la promoción y prevención en los aspectos recreativos, deportivos y cultural, y la generación de espacios de esparcimiento e integración Institucional y familiar, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad con la IES INFOTEP.

Para el diseño del presente plan, se toma como referencia las metas establecidas por la Institución a través del Plan de Desarrollo Institucional 2024-2028, los Planes Estratégicos de Gestión Humana.

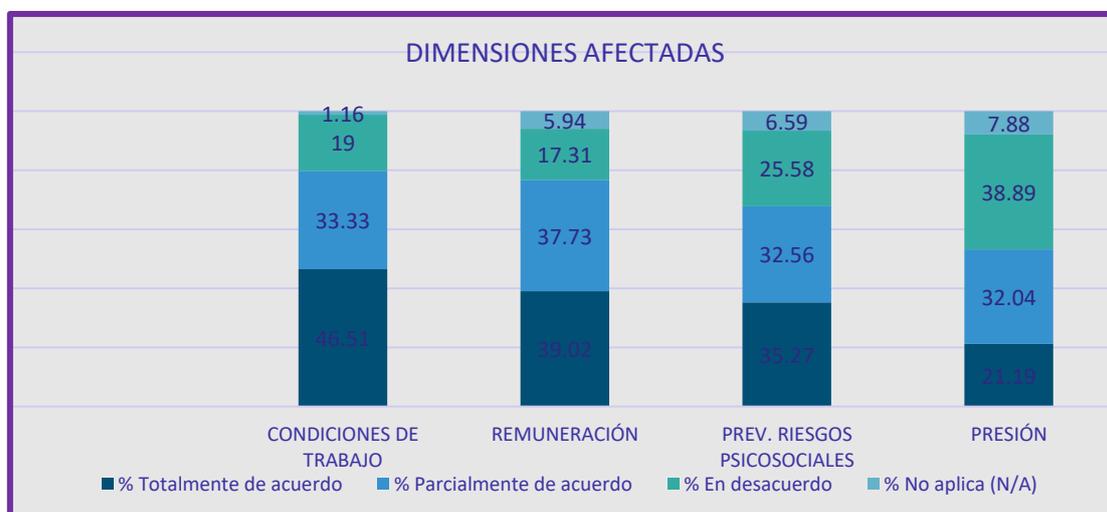
DIMENSIÓN	% Totalmente de acuerdo	% Parcialmente de acuerdo	% En desacuerdo	% No aplica (N/A)	% Total
INTERACCIÓN SOCIAL	62,59	22,87	11,63	2,91	100
COMUNICACIÓN	66,11	20,71	12,29	0,89	100
CONDICIONES DE TRABAJO	46,51	33,33	19,00	1,16	100
RECONOCIMIENTO, SATISFACCIÓN Y PERTINENCIA	77,65	10,08	10,98	1,29	100
REMUNERACIÓN	39,02	37,73	17,31	5,94	100
FORMACIÓN	52,97	33,85	11,37	1,81	100

PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	35,27	32,56	25,58	6,59	100
AUTONOMIA	78,55	7,75	12,80	0,90	100
COHESIÓN	68,14	17,14	13,34	1,38	100
PRESIÓN	21,19	32,04	38,89	7,88	100
APOYO Y LIDERAZGO	67,80	16,39	13,66	2,15	100
RECONOCIMIENTO Y PROMOCION	50,90	24,38	18,95	5,77	100
EQUIDAD	62,98	16,47	15,89	4,66	100
AUTONOMÍA E INNOVACIÓN	59,52	22,83	15,85	1,80	100

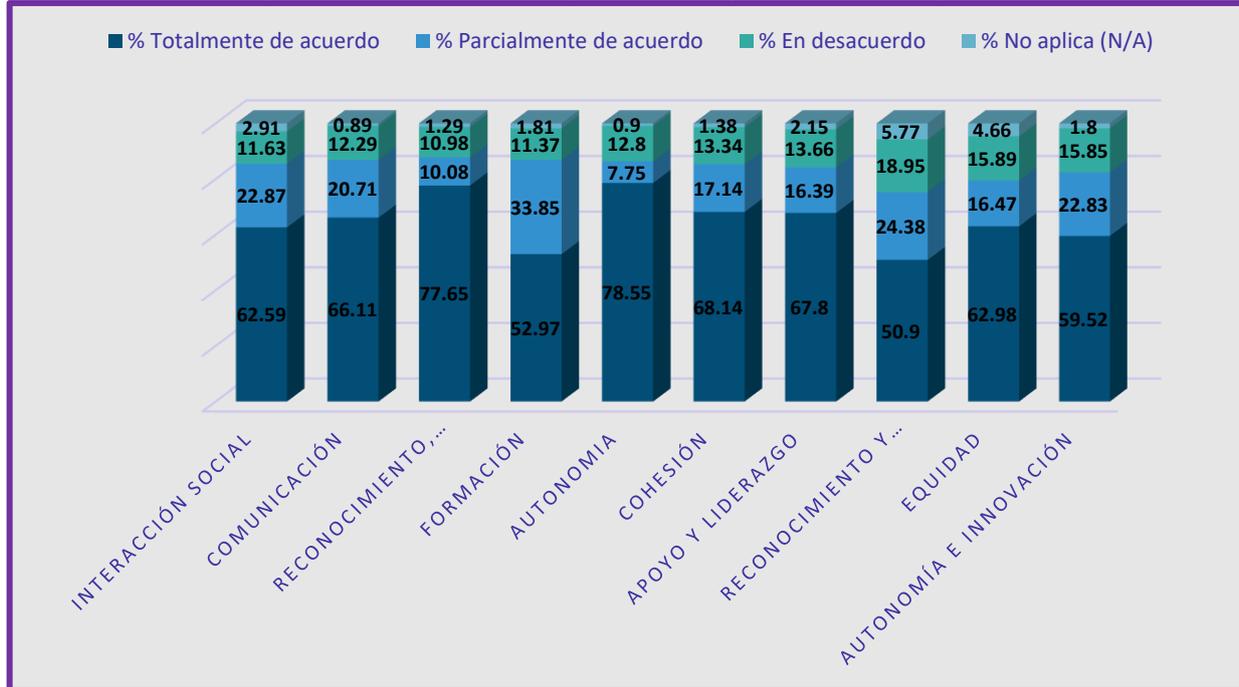
Desde la Planeación Estratégica del Proceso de Gestión Humana, se estableció la medición del Clima Organizacional cada dos años a nivel Institucional, dado cumplimiento al artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 con el objeto de programar e implementar durante este periodo estrategias que impacten el mejoramiento continuo del clima organizacional, que propendan por la sana convivencia laboral, bienestar, clima laboral, condiciones de ambiente laboral seguro, entre otros aspectos. Esta medición tiene como objetivo identificar debilidades de los aspectos evaluados y establecer planes de mejoras, además de evidenciar cada dos años qué tanto se ha avanzado a nivel del ambiente laboral Institucional y conocer la madurez de la cultura organizacional.

Entre el 8 y el 20 de noviembre de 2023 se efectuó la medición de Clima Laboral, en la institución mediante el diligenciamiento del instrumento diseñado por el proceso de Gestión Humana, en el cual participaron 129 colaboradores de la Institución los resultados fueron los siguientes:

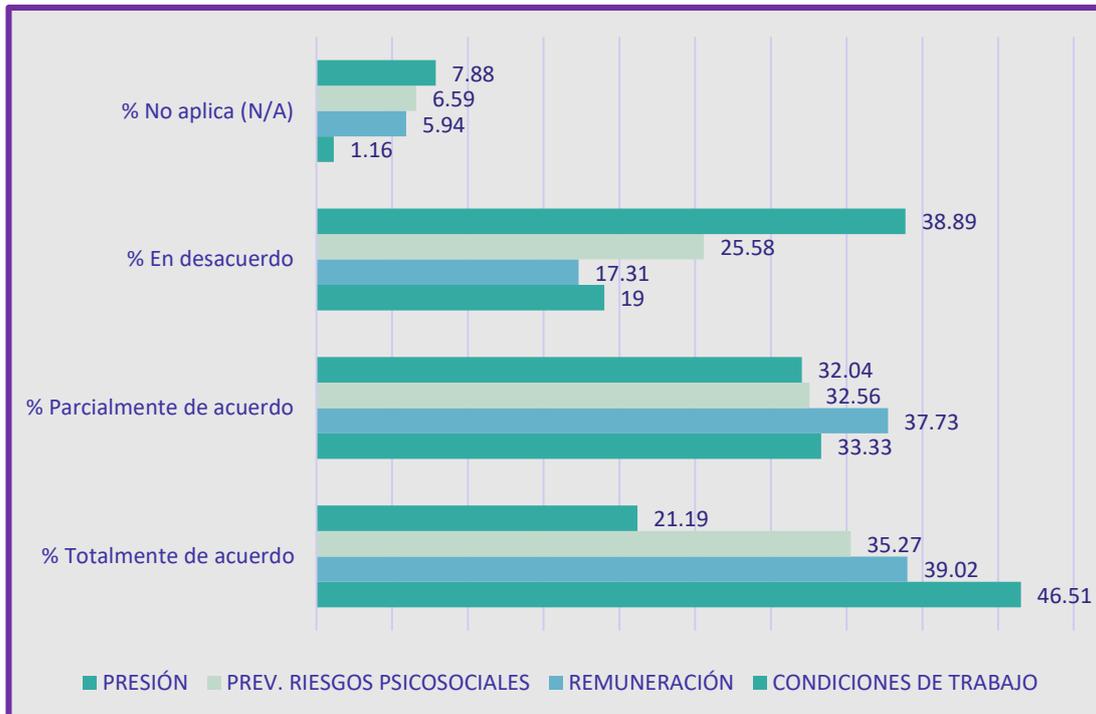
En síntesis, se puede decir que de las 14 dimensiones se encuentran 4 dimensiones que requieren especial cuidado por cuanto los porcentajes de calificación se encuentran por debajo del 50% de percepción así:



Se puede observar que las dimensiones que constituyen fortalezas para la institución son:



De acuerdo con los resultados obtenidos en las mediciones realizadas a través de la encuesta aplicada a los funcionarios, existen factores que presentaron cierta afectación, por lo que se consideran oportunidades de mejora, sin embargo, es importante considerar aquellas dimensiones que obtuvieron porcentajes bajos dentro de las escalas de valoración parcialmente de acuerdo y en desacuerdo, con el fin de fortalecer el clima laboral de la IES INFOTEP.



El clima laboral de la IES INFOTEP es ACEPTABLE, con calificaciones superiores en la escala de valoración “totalmente de acuerdo” y “Parcialmente de acuerdo” para todas las dimensiones evaluadas; en comparación con la última medición del clima organizacional nos mantenemos en el mismo nivel de aceptación.

La información contenida en este apartado evidencia la importancia de la puesta en marcha de un programa de bienestar que contribuyan al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos, lo que debe consolidarse un plan de acción que involucre actividades de Bienestar, recreación y estímulos necesarias para mitigar las problemáticas en cuanto a Presión y Prevención de riesgos psicosociales se refiere, así mismo, realizar un estudio presupuestal que contemple la posibilidad de reconocimientos o estímulos salarial para sus funcionarios, así como la generación de acciones y espacios de esparcimiento e integración que contribuyan a mejorar las condiciones de la calidad de vida de los funcionarios del INFOTEP.

El desarrollo del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos 2024, sigue los cinco (5) ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar, así como los resultados de la medición de Matriz de la Gestión Estratégica del Talento Humano de la IES INFOTEP HVG, por lo que está estructurado de la siguiente manera:

Eje No 1. Equilibrio Psicosocial:

-  **Factores psicosociales:** Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.
-  **Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:** Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.
-  **Calidad de vida laboral:** Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

Eje No 2. Salud Mental:

-  **Higiene mental o psicológica:** Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.

- 🏆 **Prevención de nuevos riesgos a la salud:** Este componente tiene relación con la salud de los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida. Por lo que, este componente lo integran las siguientes iniciativas: Adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo; realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, mediante adopción de herramientas con el fin de aumentar la resiliencia, mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración, en ese sentido, es importante revisar la carga laboral de las servidoras y los servidores públicos y los estilos de liderazgo que están siendo utilizados; promover estrategias como la telemedicina o tele orientación psicológica a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Eje No 3. Diversidad e Inclusión

- 🏆 **Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:** Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores públicos.
- 🏆 **Prevención, atención y medidas de protección:** Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Eje No 4. Transformación Digital

- 🏆 **Creación de cultura digital para el bienestar:** Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos
- 🏆 **Analítica de datos para el bienestar:** Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.
- 🏆 **Creación de ecosistemas digitales:** Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios.

Eje No 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público:

- 
Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público: Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

- 
Análítica de Datos para el Bienestar: La analítica de datos para el bienestar tiene el propósito de facilitar la asertiva toma de decisiones, la segmentación y caracterización de la población objetivo y la obtención de información relevante para la implementación de programas de bienestar.

6. ACTIVIDADES PARA LA VIGENCIA DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024

A continuación, se detallarán las acciones para cada uno de los ejes del Plan de Bienestar e Incentivos de la Institución:

EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	
FADORES PSICOSOCIALES	Mantener y reforzar actividades deportivas, recreativas, artísticas y culturales en la Institución a fin de generar espacios para promover resiliencia, cultivar un ambiente propicio para enfrentar los desafíos y cambios que puedan surgir en el ambiente laboral.
EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Promover actividades que resguarden la dimensión personal y familiar de los funcionarios de la Institución mediante de acciones como la conmemoración de fechas especiales, actividades lúdico-recreativas diseñadas para disfrutar en familia así mismo la formación en manejo eficaz del tiempo y la desconexión laboral.
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Fortalecer y promover los programas que permitan la satisfacción a nivel personal, profesional y organizacional, mediante reconocimiento y desarrollo de sus competencias, habilidades y destreza.
EJE 2. SALUD MENTAL	
HIGIENE MENTAL O PSICOLOGICA	Orientar actividades para la promoción de la salud mental mediante formación a los funcionarios en temas relacionados a este eje, puesta en marcha de campañas que fortalezcan la temática, entre otras acciones relacionadas a políticas institucionales que fortalezcan la línea de salud mental.

PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS EN SALUD	Promover y ejecutar campañas orientadas a la prevención de los riesgos en salud a los funcionarios de la Institución permitiendo la mejora de su bienestar y calidad de vida.
--	---

EJE 3. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

FOMENTO A LA INCLUSIÓN, LA DIVERSIDAD Y LA EQUIDAD	Formación a funcionarios de la Institución con temáticas relacionadas a este eje, encaminadas a la promoción de la inclusión laboral, la diversidad, la equidad y que a su vez se ponga en línea con el cumplimiento de políticas, objetivos de la institución y del estado.
---	--

PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN	Fortalecer la formación, promoción y divulgación de las políticas institucionales, rutas, protocolos y estrategias alineadas para la prevención, atención y medidas de protección para violencia contra las mujeres y basadas en género y cualquier tipo de discriminación.
---	---

EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL

CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR	Implementar acciones que permitan la creación de una cultura digital centrada en el bienestar de los funcionarios permitiendo así el equilibrio entre el trabajo, vida personal y el desarrollo profesional en línea con políticas, programas y ruta de transformación digital de la Institución.
--	---

ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR	Desarrollar caracterización de la población objeto mediante analítica de dato y protección de la información para la obtención de datos relevantes que permitan la planeación de programas de bienestar.
---	--

CREACIÓN DE ECOSISTEMAS DIGITALES	Fortalecer el uso y disposición de ecosistemas digitales que permitan mejorar la ejecución de sus tareas y que conlleve a la mejora del bienestar físico y mental de los funcionarios de la Institución en línea con políticas del área TIC, plan de desarrollo y ruta de transformación digital de la Institución.
--	---

EJE 5. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

FOMENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA Y LA VOCACIÓN POR EL SERVIDOR PÚBLICO	Fomentar y fortalecer por medio de acciones de formación el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, campañas de promoción acorde a los valores, código de ética, principios, políticas tanto Institucionales como estatales.
---	--

7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento al Plan de Bienestar e Incentivos, se realizará a través de la encuesta de satisfacción de las actividades ejecutadas. Durante la ejecución de las actividades de bienestar, se deberán dejar los siguientes registros:

TIPO DE REGISTRO	APLICACIÓN	N° FORMATO
REGISTRO DE ASISTENCIA	Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a cada actividad y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación. Este registro será en medio físico cuando las actividades se lleven a cabo al interior o al exterior de las instalaciones de la Entidad o por formulario digital cuando las actividades sean de forma virtual.	037-FO-GT V06
REGISTRO DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD	Aplicará para todas las actividades que se desarrollen y se efectuará semestralmente para las actividades realizadas. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que deberá ser representativa.	
REGISTROS FOTOGRÁFICOS	Con el propósito de captar y mostrar cada una de las actividades adelantadas en desarrollo del plan se realizará un registro fotográfico de los eventos realizados.	No aplica

El Grupo Trabajo de la Oficina de Gestión de Humana será responsable de hacer seguimiento, evaluar y retroalimentar discrecionalmente el desarrollo de las actividades ejecutadas dentro del Plan de Bienestar e Incentivos del 2024, de acuerdo con los formatos previstos en el sistema de calidad para las evaluaciones y seguimiento del Plan, para verificar la eficacia de estas y el efecto en las personas, y decidir sobre su modificación o continuidad.

8. RECURSOS

Para orientar el cumplimiento del plan de bienestar para los funcionarios se contará con el apoyo de:

-  La Caja de Compensación Familiar
-  Entidades Promotoras de Salud
-  Fondos de Pensiones y Cesantías

 Entidad Administradora de Riesgos Laborales.

Los recursos para la ejecución del plan serán destinados al desarrollo de los programas de Bienestar e Incentivos, los cuales fueron asignados a partir de las necesidades establecidas y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.

9. OBLIGACIONES

OBLIGACIONES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y PLANTA PROFESORAL

-  Asistir y participar de los eventos y actividades programadas por las dependencias de Gestión Humana, SST y Bienestar institucional de la I.E.S. INFOTEP H.V.G.
-  Evaluar continuamente las actividades desarrolladas, con la finalidad de apoyar el mejoramiento continuo del plan.
-  Identificar las necesidades presentes en el puesto de trabajo que permitan evaluar y realizar el seguimiento del programa.

OBLIGACIONES DE LA I.E.S. INFOTEP H.V.G.

-  Asignar recursos financieros para cubrir el Plan de Bienestar Institucional de Bienestar e Incentivos a desarrollar por el área de Gestión Humana de la I.E.S. INFOTEP H.V.G.
-  Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los trabajadores en las actividades y eventos que se propongan en el marco del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos.
-  Facilitar el tiempo y los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de los proyectos.

10. ORGANIZACIONES DE APOYO AL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Desde el área de Gestión Humana de la I.E.S. INFOTEP H.V.G., se gestionará frente a los siguientes aliados gestiones que permitan el adecuado funcionamiento de los procesos institucionales:

-  Diferentes Empresas promotoras de salud
-  Fondos de pensiones y cesantías
-  Administradora de riesgos laborales
-  Cajas de compensación Familiar (CAJAMAG)
-  Cámara de comercio de Santa Marta para el Magdalena
-  Departamento Administrativo de la Función Pública
-  Entidades privadas y/o prestadores de servicios