



**INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL
“HUMBERTO VELASQUEZ GARCÍA”
IES-INFOTEP CIÉNAGA**

PLAN DE BIENESTAR Y ESTIMULOS 2020

1. INTRODUCCIÓN

Para dar cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del Sector Público, la IES INFOTEP, ha elaborado el Plan de Bienestar e Incentivos el cual hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano y guarda relación con los lineamientos del plan estratégico Institucional.

El Programa de Bienestar e Incentivos de la IES INFOTEP, se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos de la alta dirección, el Plan Estratégico Institucional y las expectativas de los Servidores Públicos, contribuyendo a fortalecer el clima laboral bajo un entorno saludable, el desarrollo integral, el mejoramiento del nivel de vida de cada servidor y el de su familia, a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia y motivación del Servidor Público con la Institución; en este sentido el Plan se convierte en un componente esencial del desarrollo armónico del servidor público.

De igual forma la IES INFOTEP tuvo en cuenta el Decreto Ley 1083 de 26 de mayo de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, el cual compila entre otras, la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, la cual en su Artículo 2.2.10.1 establece la creación de los programas estímulos, bienestar e incentivos los cuales deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes. Para cumplir con este cometido, la oficina de Talento Humano, aplicó una encuesta con el propósito de identificar las necesidades, expectativas e intereses de Bienestar de los Servidores Públicos y su núcleo familiar.

El diagnóstico de necesidades de bienestar permitió tener unos resultados que sirvieron de insumo para diseñar el Plan de Bienestar e Incentivos 2020, donde se evidencian algunos de los intereses 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 entidad. Esto, contribuirá a la generación de un ambiente que sea percibido por el servidor público como impactante y decisivo en su satisfacción personal, en su bienestar, desarrollo propio y el de su familia, logrando así generar un efecto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales y clima laboral.

En este sentido, el plan de Bienestar e Incentivos se tendrá en cuenta la ruta de la felicidad en la que se manejarán 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 rutas se busca mejorar el entorno laboral en que se realiza el trabajo y estimular el

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

2. OBJETIVO

2.1. OBJETIVO GENERAL

A través del programa de estímulo se espera contribuir a mejorar la calidad de vida y que adecuadamente incentivados estén en condiciones de prestar mejores servicios a la comunidad.

2.2. OBJETIVOS ESPEFÍFICOS

- ❖ Mantener y mejorar las condiciones que ayuden al desarrollo integral de los funcionarios, al mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia;
- ❖ Crear condiciones favorables de trabajo.
- ❖ Reconocer el desempeño productivo en niveles de excelencia.

3. MARCO NORMATIVO

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

1.1. 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).

1.2. 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”.

Así mismo, el **capítulo II, artículo 19 del Dto. 1567/1998** define que: “Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto-Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos”.

1.3. Decreto 1083 de 2015,

ARTÍCULO 2.2.10.1 Programas de estímulos: Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social. (Decreto 1227 de 2005, art. 69)

ARTÍCULO 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en

convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

Parágrafo 2. Para los efectos de este artículo 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. (Modificado por el decreto No. 051 de 2017)

ARTÍCULO 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales. (Decreto 1227 de 2005, art. 71)

ARTÍCULO 2.2.10.4 Recursos de los programas de bienestar. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles. (Decreto 1227 de 2005, art. 72)

ARTÍCULO 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional. (Decreto 1227 de 2005, art. 74)

ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. 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:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
4. Fortalecer el trabajo en equipo.
5. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación. (Decreto 1227 de 2005, art. 75)

ARTÍCULO 2.2.10.8 Planes de incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades. (Decreto 1227 de 2005, art. 76)

ARTÍCULO 2.2.10.9 Plan de Incentivos Institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. 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 empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad. (Decreto 1227 de 2005, art. 77).

ARTÍCULO 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera. (Decreto 1227 de 2005, art. 78).

ARTÍCULO 2.2.10.11 Procedimiento. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título. El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel. (Decreto 1227 de 2005, art. 79).

ARTÍCULO 2.2.10.12 Requisitos para participar de los incentivos institucionales. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. (Decreto 1227 de 2005, art. 80).

ARTÍCULO 2.2.10.13 Plan de Incentivos para los equipos de trabajo. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad. (Decreto 1227 de 2005, art. 81).

ARTÍCULO 2.2.10.14 Requisitos de los equipos de trabajo. equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos institucionales:

Los trabajos presentados por los para competir por los incentivos

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad (Decreto 1227 de 2005, art. 82)

ARTÍCULO 2.2.10.15 Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El Director Ejecutivo de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año. (Decreto 1227 de 2005, art. 83).

ARTÍCULO 2.2.10.17 Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar. Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal. (Decreto 1227 de 2005, art. 85).

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 2020, fue realizado a través de una encuesta, la cual fue aplicada a 44 funcionarios de planta del instituto en donde se les preguntó acerca de 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 60% de los encuestados están 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

Los trabajadores de la institución ven el teletrabajo como una buena opción para el desempeño de sus funciones; siendo una estrategia para reducir los horarios laborales y evaluación de resultados.

C. FLEXIBILIDAD EN LA SOLICITUD DE PERMISOS

El 33% de los encuestados se sienten satisfechos con el margen de solicitud de permisos.

D. CONSIDERACIÓN DEL JEFE ANTE EVENTUALIDADES

El 41% está 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 38% de los encuestados sienten interés en la implementación de planes de acción en salud oral.

B. SALUD VISUAL Y AUDITIVA

Una de las opciones más escogidas por los trabajadores con el 51%, 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 34% se muestra que la población está interesada en planes relacionados con la salud sexual y reproductiva.

D. PREVENCION DE ENFERMEDADES CARDIOVASCULARES

La opción más escogida por los trabajadores con un 64%, en prevención de enfermedades cardiovasculares, nos indica que es un tema de gran importancia para nuestros trabajadores.

E. APOYO PSICOLOGICO, MANEJOS DEL ESTRÉS

El 56% de los encuestados se encuentran muy satisfechos.

❖ Entre las opciones más favorables para los que hacen parte de la institución en el ítem de promoción y prevención en salud son: prevención de enfermedades cardiovasculares, salud visual y auditiva, y apoyo psicológico logrando unos de los mayores porcentajes.

3. CUIDADO DE SALUD

A. CHEQUEO MEDICO

36 trabajadores se han realizado chequeo médico quedando con un porcentaje del 84%, es decir que 16% de la población durante la vigencia 2019 no se realizó ningún tipo de chequeo médico.

B. ENFERMEDAD DIAGNOSTICADA

El 50% de los encuestados tienen una enfermedad diagnosticada, 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 47% dijo que si consumían medicamentos frecuentemente y el 53% no los consume.

D. DOLENCIAS POR JORNADAS LABORALES

El 41% sufre de dolores por la jornada laboral, tales como el dolor de espalda.

4. ACTIVIDADES ARTISTICAS Y CULTURALES

A. CURSO DE MANUALIDADES

Entre el 29% y el 37% se encuentran interesado y muy interesado en realizar actividades artísticas y culturales

B. TOCAR INSTRUMENTO

Entre el 1 al 5, el de mayor puntaje fue interesado con el 33%.

C. HABILIDADES DE COCINA

Muy satisfecho quedo con un porcentaje del 36%

D. CANTO O BAILE

El 39% está interesado contra un 22 % muy interesado

❖ De todas las opciones en artísticas y culturales las que más le interesaron a los trabajadores fueron las manualidades y la cocina.

5. INTERES EN ACTIVIDADES DEPORTIVAS

A. INTERES EN PARTICIPAR EN ESPACIOS DEPORTIVOS

Muy interesado fue el de mayor puntaje dentro del rango.

B. PERTENECER A UN CLUB DEPORTIVO

Los intereses estuvieron dividido dentro de esta opción entre interesado y muy interesado quedando ambas con el 24%.

C. IMPORTANCIA CELEBRACION DE FECHAS ESPECIALES

Muy satisfecho fue el mayor puntaje.

- ❖ Entre las opciones que más les interesa a los funcionarios de la institución estuvo: que se abran esparcimientos deportivos, y celebración de fechas y eventos especiales; con porcentajes del 73% y 70 %

6. EDUCACION Y PROFESIONALIZACION

A. INTERES EN TOMAR CURSOS DE EDUCACION CONTINUADA

El 59% de los trabajadores están interesados en tomar un curso de educación continua dentro de la entidad.

7. SATIFACCION LUGAR DE TRABAJO

A. COMODIDAD PUESTO DE TRABAJO

El 21% se encuentra insatisfecho, y el 35% se encuentra más o menos satisfecho.

B. SATISFACCION EQUIPOS DE COMPUTOS

El 36% está satisfecho con sus equipos de cómputos, lo que permite llevar un trabajo satisfactorio.

C. SEGURIDAD E HIGIENE DEL LUGAR

Más o menos insatisfecho con el 33%

D. SATISFACCION LUGARES DE ESPARCIMIENTO

Insatisfecho el 32% y más o menos satisfecho el 34%, lo que significa que los trabajadores no se encuentran muy conformes con el esparcimiento y descanso.

8. AMBIENTE LABORAL

A. SENTIDO DE PERTENENCIA

El 73% se encuentra muy satisfecho en cuanto al sentido de pertenencia que tienen con la institución.

B. RELACIONES INTERPERSONALES OPTIMAS

Muy satisfecho con el 53% y satisfecho con el 38%

C. CERCANIA CON EL JEFE DIRECTO

El 54% está muy satisfecho con su jefe directo, debido a la confianza que le han brindado a cada uno de sus auxiliares.

D. IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN EQUIPO

Satisfecho y muy satisfecho fueron los de mayor porcentaje; esto nos dice que los funcionarios saben lo importante y los beneficios que tiene el trabajo en equipo.

E. RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN EQUIPO

El 28% de los funcionarios se encuentran poco satisfecho con el reconocimiento que le hacen a los funcionarios en la institución.

F. PROMOCION DEL MERITO

El 32% de los trabajadores se encuentran más o menos satisfecho con el mérito y enaltecimiento del servidor.

G. COMPRESION DE LAS NECESIDADES DEL OTRO

Entre el 27% y 37% los funcionarios se encuentran en un rango de satisfecho en la comprensión del otro como eje central para una relación laboral, comprendiendo las diferencias entre cada uno.

H. RELACIONES ASERTIVAS

Con el 44% satisfecho siendo el mayor puntaje del 1 al 5.

I. PROMOCION DEL LIDERAZGO

EL 43% de los encuestados se encuentran satisfechos con la promoción del liderazgo y desarrollo de habilidades comunicativas.

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 manejo de base de datos institucionales.

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 a 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 Social del año 2020 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: como parte fundamental en el aprendizaje social de los servidores, 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.

2. 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.

3. 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. ACTIVIDADES A DESARROLLAR

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

- Cursos de informática (Excel, Word, Power point)
- Actividades artísticas como cursos de manualidades, Baile.
- Espacios de esparcimiento y el deporte, donde se logre compartir entre funcionarios.
- Educación y profesionalización.
- Promoción del mérito y enaltecimiento del servidor.
- 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.
- Intervención al clima Laboral según recomendaciones dadas en el informe de aplicación de encuestas 2019.
- promoción, prevención e intervención en riesgos prioritarios.
- Promoción y Prevención a través de jornadas en salud.
- Taller: Trabajemos en equipo y mejoremos las relaciones interpersonales.
- Día de las secretarías
- Jornada de Promoción de Vivienda
- Nuevos Valores, Código de Integridad.
- Día del Servidor Público.
- Celebración del día mundial de la Seguridad y Salud Laboral “Entorno Saludable”
- Taller de Preparación para el retiro laboral de los funcionarios próximos a pensionarse
- Capacitación sobre adaptación al cambio.
- Capacitación sobre cultura organizacional.
- Integración de Fin de año.

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

INDIRA GUETTE ENSUNCHO
Jefe de Recursos Humanos
IES-INFOTEP
Ciénaga, Magdalena