



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2023



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
P.U. Laura Bermudez Manjarrés.





INTRODUCCIÓN

La I.E.S. INFOTEP H.V.G. reconoce que su capital humano es su recurso más importante, y al ser esta una institución educativa en la que se converge el ejercicio de sus colaboradores (personal administrativo, docente, directivo, de servicios, entre otros) mejorando el desempeño institucional a través de la calidad de los servicios brindados a la comunidad estudiantil y sociedad en general.

De acuerdo a lo anterior, es importante generar espacios que propendan al mejoramiento del bienestar laboral de los trabajadores de la institución. Es por ello, y atendiendo a lo dispuesto en la norma (Decreto 1567 de 1998, el cual señala que los programas de bienestar social deben ser atendidos como “aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento que su nivel de vida y el de su familia”), se elabora el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos 2023 de la I.E.S. INFOTEP H.V.G., el cual está enfocado en el cumplimiento de la normatividad legal vigente, los lineamientos de la alta dirección, el Plan Estratégico Institucional, en las expectativas de los servidores públicos, así como en resultados de medición de clima laboral 2021 con vigencia hasta el año 2023.

Por esta razón, el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos desea contribuir con el clima laboral institucional, el desarrollo integral y mejoramiento de la calidad de vida de cada uno de los funcionarios y 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 como son 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.

En este sentido, la institución de conformidad con el Decreto Ley 1083 de 26 de mayo de 2015, considera pertinente seguir interviniendo las falencias e inconformidades detectadas en la encuesta de diagnóstico del Clima Laboral 2021, y de esta manera seguir trabajando por mejorar continuamente en los distintos ejes determinados por la Función Pública, los cuales propenden por el bienestar físico, mental, emocional y social de nuestros colaboradores y de esta manera promover la motivación, integración y sentido de pertenencia en la institución.



OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

- Generar condiciones de bienestar mediante estrategias que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los trabajadores de la I.E.S. INFOTEP H.V.G., promoviendo espacios de intercambio de conocimientos, experiencias de integración familiar y de esparcimiento que impulsen el desarrollo integral y a su vez se refleje en el compromiso institucional origen de la motivación y al desarrollo profesional y personal.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Desarrollar el sentido de pertenencia de profesores, personal administrativo y de apoyo de la I.E.S. INFOTEP H.V.G.
- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y su grupo familiar primario, atendiendo sus necesidades en cuanto a niveles de salud, vivienda, recreación, deporte, cultura y educación.
- Realizar actividades de promoción y prevención orientadas al bienestar físico, mental, emocional y social de los profesores, personal administrativo y de apoyo de la I.E.S. INFOTEP H.V.G. mediante participación interdisciplinaria e interinstitucional.
- Estimular el desempeño eficiente y eficaz de los profesores, personal administrativo y de apoyo de la institución.



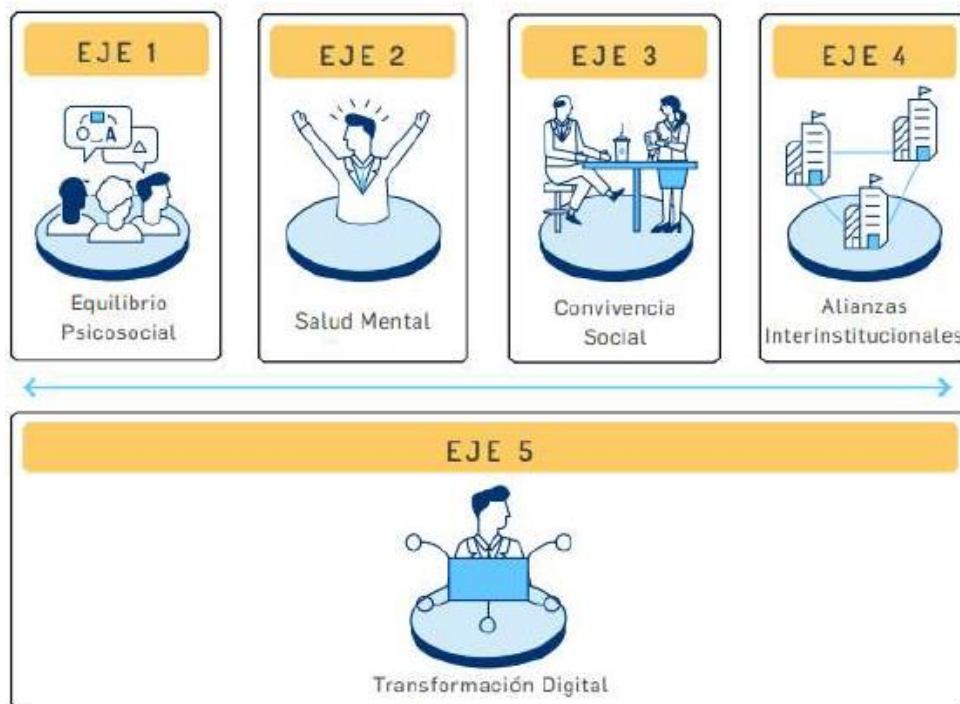
MARCO NORMATIVO

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

- Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38): crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos.
- Ley 909 de 2004: se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1227 de 2005 (Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- Decreto 1083 de 2015, título 10: incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición; (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- Ley 1811 de 2016: se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5).
- Ley 1960 de 2019: se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto – Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2023

El desarrollo del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos 2023, 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:



Fuente Imagen: Programa Nacional de Bienestar: “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles” 2020 – 2022, página 13.

Es por ello, que nuestro Plan Institucional de Bienestar e Incentivos 2023, está basado en el último Programa Nacional de Bienestar diseñado por la Función Pública. Así mismo, se complementa con el Modelo de Bienestar Institucional del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García” aprobado el 29 de septiembre de 2020 mediante el acuerdo del consejo directivo No 028.

Por otro lado, se analizó el informe de resultados de medición del clima laboral 2021 con el fin de seguir interviniendo de forma primordial aquellos aspectos con percepciones negativas o regulares. Además, se desea seguir trabajando en el fortalecimiento de las dimensiones en las cuales se obtuvo calificaciones positivas.

Finalmente, se desea seguir ejecutando las consideraciones del Reglamento para Reconocimiento e Incentivos a Producción Científica en el Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García”.



Ejes a Desarrollar en el Plan institucional de Bienestar e Incentivos 2023

El Plan de Bienestar Social de la IES INFOTEP, se enmarcará en las áreas de protección y equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, alianzas interinstitucionales y transformación digital según lo establecido en la normatividad vigente.

Eje No 1. Equilibrio Psicosocial:

Este eje hace referencia a la adaptación laboral de los servidores públicos frente a los diferentes cambios que afrontan, tales como, mayor volumen de trabajo y complejidad del mismo, extensión de la jornada laboral, entre otros. Abordando factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familia y calidad de vida.

- **Factores psicosociales** Este componente del plan está relacionado con las actividades que fomentan en los servidores el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como a la humanización del trabajo, bajo entendido que las actividades de ocio y esparcimiento son necesarias para mantener la motivación y productividad en los colaboradores.
- **Equilibrio entre la vida laboral y familiar:** En este componente se incluyen las actividades tendientes a proteger la dimensión familiar y el fomento del balance entre los compromisos profesionales y personales del servidor.
- **Calidad de vida laboral:** La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor público y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad.

Eje No 2. Salud Mental:

Nuestro cuerpo es un sistema integral que refleja nuestro estado mental y las decisiones que tomamos día a día para tener un equilibrio. Por esta razón, en este y mental óptima.

- **Higiene mental:** Las entidades deberán realizar acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de los servidores, todo esto, en procura de mejorar continuamente su calidad de vida mediante actividades dirigidas por profesionales en psicología que puedan abordar temas relacionados con la promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión.



- **Prevención de nuevos riesgos a la salud:** Las entidades deben realizar acciones orientadas a prevenir riesgos con relación a la salud de los servidores para mejorar el bienestar social de los servidores y su calidad de vida. Algunas acciones que fomenten de la actividad física pueden ser: actividades deportivas de manera virtual o presencial y campañas orientadas a prevenir el sedentarismo, entre otras. Para ello, el área de talento humano deberá gestionar la realización semestral de una actividad deportiva dirigida por un profesional en la materia.

Eje No 3. Convivencia Social:

En este eje se desarrollarán actividades enfocadas al fortalecimiento del clima laboral, la cultura organizacional, la diversidad, inclusión y representatividad o equidad laboral; así como, la protección de los derechos humanos, laborales y sociales de los colaboradores.

- **Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad:** Las entidades públicas están llamadas a promover la diversidad y la equidad, además, a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normatividad vigente, para ello, deben contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos que ayuden al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores.
- **Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder:** Con el propósito de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores públicos, las entidades deberán desarrollar estrategias de identificación y detección de posibles situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder, para ello, deberán tener en cuenta los procedimientos y protocolos que establece la Ley 1010 de 2006, que define las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Eje No 4. Alianzas Interinstitucionales:

El eje establece la importancia de realizar alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de objetivos, a través de la coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas. A través de esas alianzas se espera acceder a la posibilidad de obtener beneficios para los colaboradores y sus familias, así como, usar o potenciar las buenas prácticas o experiencias exitosas de otras entidades, que puedan ser útiles para el desarrollo del plan de bienestar e incentivos de la entidad

- **Coordinación interinstitucional:** La colaboración entre entidades públicas se refiere a la posibilidad de estas para realizar convenios interadministrativos con entidades que presten servicios, posean recursos o talento humano que puedan ser útiles para el cumplimiento de los objetivos y acciones que se plantean en el presente programa; en principio, se realizará con entidades del sector público, sin embargo, cada entidad tiene la potestad de celebrar convenios y/o alianzas con el sector privado.



Eje No 5. Transformación Digital:

De cara a las exigencias del mundo actual en cuanto al manejo de la tecnología y la importancia de la misma para la toma de decisiones y la interconectividad, se propenderá por capacitar en el uso de herramientas tecnológicas.

- **Creación de Cultura Digital para el Bienestar:** La diversidad de herramientas existentes y cuáles de esas están disponibles en la entidad o posiblemente puedan implementarse, teniendo en cuenta sus particularidades y modos de uso. La creación de una cultura digital para el bienestar facilita a los miembros de las entidades la gestión del flujo de trabajo, la asignación y automatización de tareas y la flexibilidad laboral.
- **Analítica 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

Las actividades que se ejecutarán para la vigencia del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos 2023, se enmarcan en cada uno de los siguientes ejes:

Eje No 1. Equilibrio Psicosocial:

LINEAMIENTO	OBJETIVO
Factor Psicosocial	Promover aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los trabajadores el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo.
Equilibrio entre la Vida Personal y Laboral	Integra aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde la entidad.
Calidad de Vida Laboral	Será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Eje No 2. Salud Mental:

LINEAMIENTO	OBJETIVO
Higiene Mental	Promover acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias.
Prevención de Nuevos Riesgos a la Salud	Fomentar la actividad física, tales como: actividades deportivas de manera virtual o presencial y acciones orientadas a prevenir el sedentarismo, entre otras.



Eje No 3. Convivencia Social:

LINEAMIENTO	OBJETIVO
Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad	Sensibilización de los servidores públicos en torno a la importancia de la diversidad e inclusión.
Prevención de Situaciones asociadas al Acoso Laboral y Sexual y al Abuso de Poder	Propósito de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los trabajadores.

Eje No 4. Alianzas Interinstitucionales:

LINEAMIENTO	OBJETIVO
Coordinación Interinstitucional	Realizar convenios interadministrativos o contratos con entidades que presten servicios, posean recursos en talento humano.

Eje No 5. Transformación Digital:

LINEAMIENTO	OBJETIVO
Creación de Cultura Digital para el Bienestar	Promover actividades que nos involucre en la cultura Digital por medio de uso y apropiación de tecnologías.
Analítica de Datos para el Bienestar	Realizar caracterización de la población objetivo con el fin de obtener información relevante para la implementación de programas de bienestar.

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:



- 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.
- 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.

El Grupo Trabajo de la Oficina de Gestión de Talento Humano será responsable de hacer seguimiento, evaluar y retroalimentar discrecionalmente el desarrollo de las actividades ejecutadas dentro del Plan de bienestar e incentivos del 2023, 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.

RECURSOS

Para orientar el cumplimiento del plan de bienestar para los funcionarios se contará con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar, así como con las entidades Promotoras de Salud, Fondos de Pensiones y Cesantías y con la 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 presupuesta.

OBLIGACIONES

OBLIGACIONES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y PLANTA PROFESORAL

- Asistir y participar de los eventos y actividades programadas por las dependencias de Gestión de Talento Humano, 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 del Talento Humano 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.

ORGANIZACIONES DE APOYO AL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Desde el área de Gestión del Talento Humano 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 (Positiva)
- 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

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.

Beneficiarios de las actividades de Bienestar Social Laboral:



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.

Beneficiarios de las actividades de Incentivos:

Los empleados de la institución bajo las modalidades de administrativos de planta o vinculados por prestación de servicio, profesores de planta o catedráticos, así como personal de apoyo que presta servicios al interior de la institución que cumplan con calificación de desempeño alta y/o que participen en diversas actividades basadas en trabajo en equipo serán candidatos a recibir estímulos y beneficios que otorgue el Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional Humberto Velásquez García I.E.S. INFOTEP H.V.G.

***“Los clientes más importantes son los propios empleados.
Primero cuida a los empleados y luego a los clientes” Ian
Hutchinson***