



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Talento Humano

Cali, Enero del 2025

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO	4
2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS	4
3. ALCANCE	4
4. ANÁLISIS NORMATIVO	5
5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR 2024	5
5.1 FUNDAMENTOS	5
5.2 PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL	6
6. PROGRAMAS DE INCENTIVOS	6
7. PLANES DE INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS	8
8. BIENESTAR UNIVERSITARIO	10
9. DISPOSICIONES GENERALES	11
10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	11

1. INTRODUCCIÓN

El Instituto Técnico Nacional de Comercio “Simón Rodríguez” es una entidad comprometida con el bienestar de sus funcionarios dando cumplimiento a la normatividad vigente y a los lineamientos institucionales.

Teniendo en cuenta el Art. 2.2.10.2 de Decreto 1083 del 2015, el cual indica que: “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: Deportivos, recreativos y vacacionales, artísticos y culturales, promoción y prevención de la salud, capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades (...), promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar (...)

Así mismo, el artículo 20 del Decreto Ley 1567 de 1998, define que los programas de bienestar social son:“(...) procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.”, y el artículo 21 ibidem, establece que los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines: “(…)

- a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;
- b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social”.

Para la vigencia 2024 el Instituto Técnico Nacional de Comercio Simón Rodríguez tiene como meta ejecutar los ejes planteados en el programa nacional de Bienestar “2023-2026”, adoptando y desarrollando las actividades que estén allí establecidas, teniendo en cuenta además las necesidades detectadas.

2. OBJETIVO

Brindar a los funcionarios del Instituto Técnico Nacional de Comercio Simón Rodríguez un espacio laboral que promueva el mejoramiento de la calidad de vida, con espacios de esparcimiento, integración y formación contribuyendo al desarrollo y crecimiento profesional y personal del funcionario.

2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Motivar a los funcionarios de Intenalco favoreciendo su crecimiento y desarrollo integral promoviendo actividades de salud que generen bienestar y mejor calidad de vida.
- Fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en el entorno laboral y personal del funcionario.

3. ALCANCE

- En Bienestar Social el plan beneficiará a los funcionarios y sus familias, entendiendo por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o en condición de discapacidad, mayores que dependan económicamente de él, tal como lo establece el párrafo 2 del artículo 2.2.10.2 de Decreto 1083 de 2015.
- En cuanto al Plan de Incentivos, aplica a todos los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento no directivos de Intenalco.
- Las actividades que se realicen en el marco del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Promoción de hábitos de vida saludables y para la prevención y control de riesgos se beneficiarán todos los colaboradores de la entidad, sin importar el tipo de vinculación.

4. ANÁLISIS NORMATIVO

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 Artículo 21 establece la finalidad de los Programas de Bienestar Social.

Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Decreto Ley 1227 de 2005 Por el cual se reglamento parcialmente la Ley 909 de 2004 y Decreto – Ley 1567 de 1998. En el capítulo II del título V, artículos 69 al 85, se refiere al sistema de estímulos, el cual debe implementarse en las entidades.

Ley 734 de 2002 Numerales 4 y 5 del Artículo 33 disponen 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.

Ley 909 de 2004 Capítulo I del título VI 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.

5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR 2024

- Resultados FURAG
- Diagnóstico Talento Humano
- Encuestas y Evaluaciones realizadas a los funcionarios de la entidad

5.1 FUNDAMENTOS

- Humanización del trabajo.
- Equidad y justicia.
- Sinergia.
- Objetividad y transparencia.
- Coherencia.

5.2 PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

Se organizan a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo permiten elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad.

- **Derecho:** Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados y sus familias hasta un primer grado de consanguinidad.
- **Dirección:** Todo el personal podrá participar de programas de educación formal o de educación para el trabajo y el desarrollo humano ofrecidos por la entidad; también se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la Rectoría disponga de los recursos apropiados en su respectivo presupuesto para el efecto.
- **Áreas de intervención:** Áreas de Intervención para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelante el Instituto, deberán enmarcarse dentro del área de la calidad de vida laboral y el área de protección y servicios sociales, siempre y cuando no sean cubiertos por: la caja de compensación familiar, entidades prestadoras de salud, fondos de vivienda, fondos de pensión y la administradora de riesgos profesionales.
- **Proceso de Gestión de los Programas de Bienestar Social:** Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social, el Instituto se acogerá a lo dispuesto en las normas que lo regulen.
- **Estímulo a la Formación Superior.** El Instituto apoyará la financiación de la educación formal y hará parte de los programas de bienestar social; estará dirigida a los empleados de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa y provisional.

6. PROGRAMAS DE INCENTIVOS

Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

- 1) Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- 2) Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

- **Objetivos de los Planes de Incentivos.** Los planes de incentivos tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la excelencia, a la calidad y productividad, bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos del Instituto.

Plan de Incentivos: El Instituto adoptará el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de

- carrera administrativa 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.

- **Clases de Planes.** Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia, podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios. Tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción.

Establecimiento de Niveles de excelencia.

- **Empleados de carrera:** Con la calificación definitiva de la evaluación de desempeño laboral.
- **Equipos de trabajo:** Con la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y sus efectos en el mejoramiento del servicio; eficiencia con que se haya realizado su labor y su funcionamiento como equipo de trabajo.
- **Empleados de libre nombramiento y remoción de gerencia pública:** Con el sistema de evaluación prevista en los acuerdos de gestión (Con los criterios e instrumentos de los empleados de carrera).
-

Requisitos para participar en los incentivos

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

7. PLANES DE INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS

Los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, estarán constituidos por reconocimientos que se asignarán de la siguiente manera: **Ver matriz.**

TIPO				DENOMINACIÓN	REQUISITOS PARA OBTENERLO	BENEFICIARIOS					COMO LO OBTIENE	CADA CUANTO LO OBTIENE	A QUIEN COBIJA	BENEFICIO	QUIEN LO OTORGA
Pecuniario	No Pecuniario	Incentivo	Estímulos			Directivo	Administrativo	Docente de planta	Docente catedra	Contratista					
	X	X		Descuento por estudio	Funcionario tiempo de servicio no inferior a (1) año	X	X	X	X	X	Solicitud escrita a Rectoría	1 vez por semestre	Funcionarios, familiares hasta 2do grado de consanguinidad	50% de descuento sobre matrícula	Rectoría
	X	X		Exoneración de matrícula por estudio	Funcionario tiempo de servicio no inferior a (1) año	X	X	X	X	X	Solicitud escrita a Rectoría	2 veces por semestre	Funcionarios	100% de descuento sobre matrícula	Rectoría
	X	X		Capacitación	Funcionario tiempo de servicio no inferior a (1) año	X	X	X	X	X	Solicitud escrita comité de capacitación	Según el plan PIC institucional	Funcionarios	100% de la capacitación	Rectoría/ Grupos de proyecto aprendizaje
	X	X		Reconocimiento por investigación	Funcionario tiempo de servicio no inferior a (1) año	X	X	X	X		Solicitud escrita a Rectoría	Según propuesta de investigación	Funcionarios	Reconocimiento escrito con copia a la hoja de vida/ publicación en medios de difusión masiva	Rectoría
	X	X		Promoción y ascensos	Funcionario tiempo de servicio no inferior a (1) año	X	X	X			Rendimiento/ evaluación de desempeño/ vacante/perfil	Según vacante	Funcionarios	Desarrollo profesional	Rectoría
	X	X		Logros individuales	Funcionario tiempo de servicio no inferior a (1) año	X	X	X	X	X	Reconocimiento colectivo/diagnóstico de Rectoría	Según logros en el cargo	Funcionarios	Reconocimiento escrito con copia a la hoja de vida/ estímulo económico	Rectoría
X		X	X	Auxilio para préstamo por estudio para hijos	Funcionario activo en la institución	X	X	X			Solicitud escrita a Rectoría	1 vez por año	Funcionarios	50% de préstamo por rendimiento académico, condonable según sea el rendimiento	Rectoría
	X	X		Empleado galardonado	Funcionario activo en la institución	X	X	X	X	X	Reconocimiento del jefe directo/reconocimiento colectivo/ Reconocimiento de Rectoría	1 vez por mes	Funcionarios	1 día compensatorio/ Publicación en cartelera	Rectoría

TIPO				DENOMINACIÓN	REQUISITOS PARA OBTENERLO	BENEFICIARIOS					COMO LO OBTIENE	CADA CUANTO LO OBTIENE	A QUIEN COBIJA	BENEFICIO	QUIEN LO OTORGA
Pecuniario	No Pecuniario	Incentivo	Estímulos			Directivo	Administrativo	Docente de planta	Docente catedra	Contratista					
X		X		Bienestar Social	Funcionario Activo en la institución	X	X	X			Solicitud escrita a Rectoría	1 vez por año	Funcionarios	50% por estímulo en programas de educación superior	Rectoría
	X	X		Convocatoria Pública de empleos Docente Hora Catedra	Perfil según vacante				X	X	Por proceso de selección según convocatoria	Según vacante	Aspirante que cumpla con los requisitos	De acuerdo a la vacante	Rectoría
	X		X	Día de la familia	Funcionario activo en la institución	X	X	X			Reconocimiento directo de la Rectoría	2 veces por año (1 vez por semestre)	Funcionarios	Día compensatorio	Rectoría
	X			Estilos de vida saludable	Funcionario activo en la institución	X	X	X	X	X	Diagnóstico de sensibilización	2 veces por año	Funcionarios/Familia hasta segundo grado de consanguinidad	Conferencias/capacitaciones/Talleres/mizaje cardiovascular	Rectoría
	X	X	X	Distinción por antigüedad	Funcionario activo en la institución	X	X	X	X	X	Años de servicio	5,10,15,20,30 años y más de servicio	Funcionario	Placas conmemorativas	Comité de Bienestar Social
	X		X	Día del funcionario Público	Funcionario activo en la institución	X	X	X	X	X	Reconocimiento directo de la Rectoría	Cada 27 de junio	Funcionario activo en la institución	Decreto 2865 de 2013	Rectoría
	X		X	Cumpleaños	Funcionario activo en la institución	X	X	X			Reconocimiento directo de la Rectoría	Día de cumpleaños	Funcionarios	Día hábil compensatorio	Rectoría
	X		X	3 días Hábiles remunerados por justa causa	Funcionario activo en la institución	X	X	X			Solicitud escrita a jefe directo	Cada año	Funcionarios activos en la institución	3 días hábiles compensatorios	Rectoría
	X	X		Almuerzo de integración día de la mujer, del padre-Madre-secretaria-Docente	Funcionario activo en la institución	X	X	X		X	Reconocimiento directo de la Rectoría posterior a identificación de cumplimiento del rol de padre, madre, docente, secretaria	Cada año	Funcionarios activos en la institución	Asistencia a Integración	Rectoría/Bienestar
	X		X	Muévete en bici	Funcionario activo en la institución	X	X	X			Reconocimiento directo de la Rectoría	Hasta 8 veces por año	Funcionarios activos en la institución	Medio día compensatorio	Rectoría

8. BIENESTAR UNIVERSITARIO

Orienta su conformación, a la filosofía del “Ser Integral” y apoyado en esta área, con acciones complementarias a la academia y a la investigación, propone tres aspectos que permite el crecimiento de la comunidad Intenalquina, el Desarrollo Humano, la Salud Integral y la Integración con la Sociedad.

A través del desarrollo de las actividades y la puesta en marcha de eventos tales como:

Actividades lúdico – deportivas -recreativos-salud

DEPORTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Torneos de futbol, • Voleibol, • Tenis de mesa • Bolos.
ARTISTICOS Y CULTURALES	<ul style="list-style-type: none"> • Intenalco tiene talento • Semana de la salud y la familia • Ortografía • Nivelaciones
RECREATIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Día del docente • Día del administrativo • Día de la madre • Día del padre • Día de la Mujer • Día de la secretaria
SALUD	<ul style="list-style-type: none"> • Jornadas de vacunación • Talleres de higiene • La semana de la salud y medio ambiente

9. DISPOSICIONES GENERALES

De los Recursos.

La Rectoría efectúa todas las operaciones presupuestales necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en este Acuerdo.

- Los recursos que disponga la Administración para el Sistema de Capacitación deberán atender las necesidades establecidas en el Plan Institucional de Capacitación.
- El Instituto asumirá total o parcialmente la capacitación de los empleados públicos inscritos en carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, directamente, mediante convenios, contraprestación de servicios, cofinanciación y becas en capacitación para el trabajo y el desarrollo humano e informal a nivel nacional o internacional.
- Podrá así mismo gestionar recursos con entidades públicas y privadas nacionales e internacionales para el cumplimiento de los objetivos consagrados en el presente Manual
- En ningún caso los recursos asignados en el rubro sistema de capacitación y en el sistema de estímulos constituirán salarios.

Exclusiones. Se excluye de lo dispuesto en el presente plan a los trabajadores contratistas, quienes para los efectos del mismo continuarán regulándose por lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo

Del Comité: Créase el Comité para la Gestión del Sistema de Capacitación, Estímulos y Gestión Integral del Conocimiento, el cual estará conformado por: un Representante de Cada Dependencia y sus respectivas direcciones.

Dirección: Todo lo relacionado con estímulos, incentivos y en general la gestión integral del conocimiento será liderada por la Rectoría y la Vicerrectoría Administrativa y Financiera con ayuda de Talento Humano.

El presente documento tendrá actualización en cada vigencia en INTENALCO EDUCACION SUPERIOR.

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación del plan de bienestar social e incentivos se realizará de la siguiente manera:

Nivel de cumplimiento plan de bienestar:

Número de Actividades realizadas en el Plan de Bienestar e Incentivos en el periodo / Total de Actividades programadas en el Plan de Bienestar e Incentivos en el periodo.

Nivel de satisfacción plan de bienestar:

Total de encuestas con calificación satisfactoria en cumplimiento respecto al Plan de Bienestar e Incentivos en el periodo / Total de encuestas aplicadas en cumplimiento respecto Plan de Bienestar e Incentivos en el p

TABLA CONTROL DE CAMBIOS		
Fecha	Versión	Descripción
31/01/2023	1	Creación Manual
		Actualización Plan
31/01/2024	2	
		Actualización Plan
31/01/2025	3	