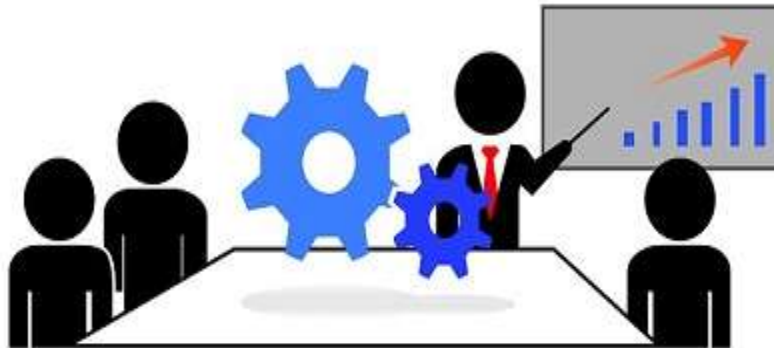


“HACIA UNA INSTITUCION UNIVERSITARIA”
LUIS ALFONSO PEREZ GUERRA
RECTOR



PLAN DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL ESTIMULOS E INCENTIVOS

ELABORADO POR:

JAIME DAVID ARAGON ROIS

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO

RUBEN DARIO BRITO MOLINA

ASESOR

CARMEN PAULINA HERRERA RUEDA

PROFESIONAL UNIVERSITARIO TALENTO HUMANO

ROSA AROCHA CATAÑO

SECRETARIA

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACION TÉCNICA PROFESIONAL INFOTEP DE SAN JUAN DEL CESAR LA GUAJIRA.

SAN JUAN DEL CESAR GUAJIRA

FEBRERO, 2016



INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

NIT. 860402193-9 Dirección: Carrera. 13 N 7A- 61

Teléfono: +57 (5) 7740098 PBX: +57 (5) 7740404

Web: www.infotep.edu.co email: contactenos@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVOS
 - 2.1 GENERALES
 - 2.2.1 ESPECÍFICOS
3. MARCO LEGAL
4. POLITICAS
5. ANALISIS DEL DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES DE FORMACION, CAPACITACION, BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVO
6. SENSIBILIZACION DEL PLAN DE CAPACITACION
7. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
8. CONSOLIDADO DE NECESIDADES E IDENTIFICACIÓN DE SOLUCIONES DE FORMACION, CAPACITACIÓN BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS
9. EVALUACION DE CAPACITACION



INTRODUCCIÓN

El Plan de Capacitación, Bienestar Social e Incentivo, es una herramienta para elaborar y desarrollar programas y proyectos de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos en el Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional INFOTEP, de San Juan del Cesar, La Guajira; de acuerdo al Decreto 1083 de 2015. Dirigida por el Responsable de la Oficina de Talento Humano que dentro de sus responsabilidades tiene la de administrar el desarrollo integral de los servidores vinculados a la Institución.

En ese propósito, el Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional INFOTEP, de San Juan del Cesar, Guajira; está desarrollando una serie de instrumentos que le sirvan de apoyo para dar integralidad a los programas de modernización y fortalecimiento Institucional.

Por otra parte la implementación del Modelo estándar de Control Interno, representa una herramienta útil para la evaluación y mejoramiento de la gestión pública, y tiene como elemento de control el talento humano, que genera políticas para cumplir con una planta de personal competente, idóneo y motivado.

Por lo tanto la capacitación le brinda al funcionario la posibilidad de fortalecer sus conocimientos y mediante un buen desarrollo del bienestar se motiva y mejora el clima organizacional.



INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

NIT. 860402193-9 Dirección: Carrera. 13 N 7A- 61

Teléfono: +57 (5) 7740098 **PBX:** +57 (5) 7740404

Web: www.infotep.edu.co **email.** contactenos@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL.

Formular y ejecutar el Plan de Capacitación, Bienestar Social e Incentivo, para el Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional de San Juan del Cesar La Guajira, con el fin de fortalecer los conocimientos, competencias y habilidades de los funcionarios y contribuir a su bienestar y mejoramiento de la calidad de vida laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- ✓ Contribuir al profesionalismo de los funcionarios, mediante la implementación del modelo integrado de incentivo al talento humano, para alcanzar el cumplimiento de sus funciones determinado en el compromiso y eficiencia de sus actividades.
- ✓ Orientar las acciones hacia el fortalecimiento de los valores y clima organizacional propios de cada uno de los funcionarios, con intenciones de lograr una administración integral y un desempeño apropiado por parte de los servidores



MARCO LEGAL

Las normas que se han dictado en materia de bienestar, encontramos que el Decreto Ley 3057 de 1968, asignó tareas referentes al Bienestar Social de los empleados, las cuáles se cumplirían a través de la División de Bienestar Social creada por dicho Decreto.

El Decreto Ley 1567 de 1998 actualmente vigente, regula el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos. Define los programas de Bienestar Social 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 deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.” Igualmente determina que “los Planes de *Incentivos Pecuniarios* estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacional y territorial de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados. Los Planes de *Incentivos No Pecuniarios* estarán conformados por un Guía Bienestar conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia”.

De los planes de Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios, de su definición y aclaración, de la forma como serán otorgados en cada entidad y de la naturaleza de cada uno de ellos, tratan los Decretos 1572 y 2504 de 1998, reglamentarios del Decreto Ley 1567 de 1998).

De igual modo, las Leyes 443 y 489 de 1998, en sus artículos 35 y 26 respectivamente, aluden al tema de Estímulos así:

“*Artículo 35.* Estímulos. Los empleados de carrera administrativa cuyo desempeño laboral alcance niveles de excelencia, serán objeto de especiales estímulos, en los términos que señalen las normas que desarrollen la presente Ley”.

“*Artículo 26.* Estímulos a los servidores públicos. El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con



fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones”.

La Ley 100 de 1993, que trata el tema de la Seguridad Social Integral, sirve de marco legal para apoyar una de las áreas de intervención a las que hace alusión el Decreto 1567/98, cual es el área de Protección y Servicios Sociales. El preámbulo de ésta ley dice: “La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.” Como puede verse dicha ley se refiere a todo lo que concierne a la salud (EPS), Pensiones y Cesantías, riesgos profesionales (ARP) y demás protecciones que el servidor público y su grupo familiar deben tener.



INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

NIT. 860402193-9 Dirección: Carrera. 13 N 7A- 61

Teléfono: +57 (5) 7740098 **PBX:** +57 (5) 7740404

Web: www.infotep.edu.co **email.** contactenos@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia

POLITICAS

CAPACITACION: Anualmente se realizan encuestas de necesidades para determinar en qué áreas de formación y competencias los servidores públicos necesitan reforzar sus conocimientos o aprender otros temas de actualidad o interés, posteriormente se elabora un diagnóstico, el cual deberá identificar las necesidades de capacitación de los funcionarios para poder cumplir con su misión, para el desempeño de sus funciones o para el desarrollo de los proyectos en los cuales participa.

El Proceso de Recursos Humanos consolida y valora las necesidades de capacitación presentadas por los funcionarios y las necesidades institucionales, con el fin de desarrollar un plan de capacitación.

El INFOTEP SAN JUAN, con base en los recursos asignados en el presupuesto ejecutará su plan de capacitación.

BIENESTAR: El procedimiento se realiza con talleres de sensibilización con los empleados para mejorar la convivencia y las relaciones interpersonales dirigidos por el profesional de Bienestar y Talento Humano; también propicia eventos de integración en los cuales participe el empleado y su familia. La Entidad suscribe convenios con diferentes empresas que conceden a sus empleados beneficios económicos y otras donde puedan acceder a servicios de recreación, todo esto con el fin de mejorar su calidad de vida y la de sus familias.

ESTIMULOS e INCENTIVOS: Los estímulos e incentivo se les otorga a los empleados por el resultado de la evaluación de desempeño y competencia, grupos internos de trabajo y tiempo de servicio.

- **Inducción y re-inducción del personal:** este procedimiento está orientado a facilitar la integración entre el individuo y la Institución, con el fin de brindar información general, amplia y suficiente que permita la ubicación del empleado y de su rol dentro de la entidad para fortalecer su sentido de pertenencia y la seguridad para realizar su trabajo de manera autónoma.

El programa de inducción y reinducción tiene por objeto familiarizar al personal de la Institución, tanto antiguo como nuevo, con los valores, misión, visión, objetivos, reseña histórica, políticas,



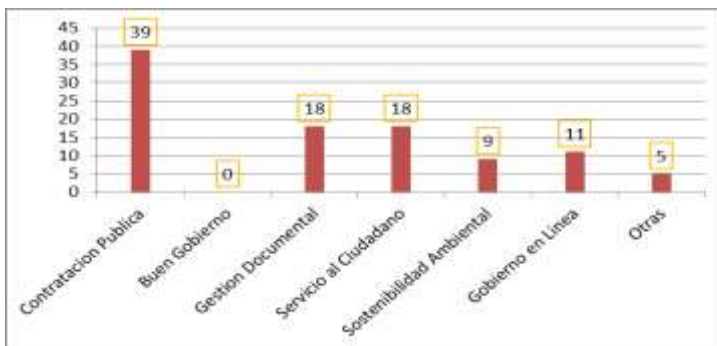
normas, servicios que se prestan, estructura organizativa, beneficios; y toda aquella información necesaria para la identificación del empleado con la Institución

ANALISIS DEL DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES DE FORMACION, CAPACITACION, BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVO

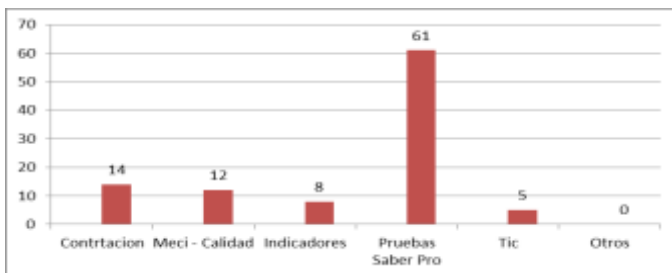
El proceso de Talento Humano , desarrollo un formulario denominado en términos de cuestionario, haciendo participar a todos los funcionarios docentes y administrativos del INFOTEP SAN JUAN, donde se le presento un alcance de preguntas con una serie de respuestas (selección múltiple). Por medio de este recurso se logró percibir las exigencias de los docentes y administrativos en términos de capacitaciones, pretendiendo así atender sus necesidades por parte del proceso de talento humano.

A términos de solución de determinado cuestionario, claramente se observa la amplia y diversa necesidad en temas específicos que los funcionarios propiamente señalaron. En este orden de ideas se demuestra a continuación los resultados que arrojó el cuestionario.

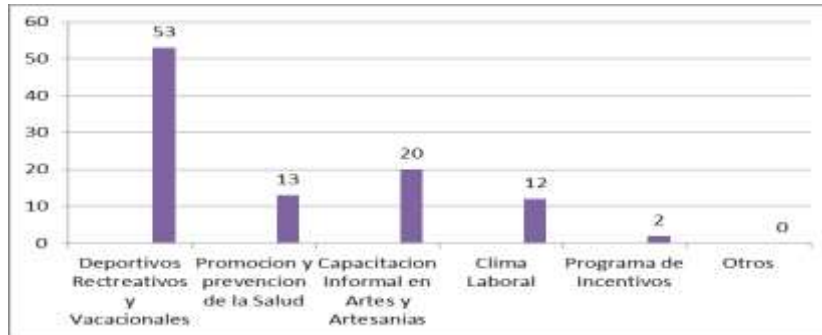
1. Capacitación



2. Grupos de aprendizajes



3. Actividades de Bienestar Estimulos e Incentivos



También se realizó reuniones con la Alta Dirección para identificar las necesidades de capacitación institucionales que fueron seguir fortaleciendo a los docentes y administrativos en Doctorado, Maestrías y especializaciones, mejorar las competencias laborales y crear grupo de aprendizajes

SENSIBILIZACION DEL PLAN DE CAPACITACION

ESTRATEGIAS DE DIVULGACION	ACCIONES REALIZADAS	COBERTURA
Reuniones	Reuniones con los docentes y administrativos	81 Servidores públicos
Publicación	Pagina web. www.infotep.edu.co/transparencia/planesyprograma/plandecapacitacion2015	81 Servidores Públicos

PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN.

El proceso de Talento Humano es el encargado de dirigir las capacitaciones para los funcionarios basado en las necesidades individuales y colectivas.



Posteriormente resuelto el diagnóstico y despejado las incógnitas de capacitación y contando con un recurso monetario, se procede a realizar un cronogramas de las actividades.



FORMATO NO 2.

CONSOLIDADO DE NECESIDADES E IDENTIFICACIÓN DE SOLUCIONES DE FORMACION,
CAPACITACIÓN BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS.

NECESIDADES DE CAPACITACION		SOLUCIONES DE CAPACITACION					
	PRIORIDAD	MODALIDAD DE CAPACITACION	COSTOS	FECHA PROGRAMADA	FECHA DE EJECUCION		
AREAS TEMATICAS	TEMAS DE FORMACION Y CAPACITACION	Capacitación coaching	Talleres	200.000.000	Abril	19/05/2016	
		Capacitación interpretación de resultados saber pro	Talleres		Febrero	20/12/2016	
		Capacitación de Autoevaluación - programas	Talleres		Marzo	5/09/2016	
		Apoyar la formación de tres (3) doctorados	Presencial				
		Apoyar formación de dos (2) maestrías	Presencial				
		Formar dos (2) administrativo-especializaciones	Presencial				
		Actualización capacitación NIIF	Seminarios			Por definir	
		Capacitación formación auditores internos NTC-ISO 19011:2015	Seminarios			Por definir	30/06/2016
		Capacitación NTC ISO 9000:2015 E ISO 9001:2015	Talleres			Marzo	27/04/2016
		Desarrollar capacitación en evaluación y formulación de proyectos a docentes y administrativos por año.	Talleres			Por definir	
		convocatorias seminarios, talleres	Seminarios			Por necesidad	
		docencia universitaria	Diplomado			Abril	
		PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Integración de Secretarias			33.611.000	26/04/2016
Incentivo a la Mujer Infoteista			Marzo				
deportivos, folclórico, cultural, recreativos y vacacionales			Junio, Octubre				



Certificados en Calidad

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

NIT. 860402193-9 Dirección: Carrera. 13 N 7A- 61

Teléfono: +57 (5) 7740098 PBX: +57 (5) 7740404

Web: www.infotep.edu.co email. contactenos@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia

	promoción y prevención de salud			Por definir	
	clima laboral			Abril	
	integración Laboral Evento Recreativo			27/05/2016	
	integración de fin de año			16/12/2016	
	capacitación informal en arte y artesanía			Octubre	



Certificados en Calidad

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

NIT. 860402193-9 Dirección: Carrera. 13 N 7A- 61

Teléfono: +57 (5) 7740098 PBX: +57 (5) 7740404

Web: www.infotep.edu.co email: contactenos@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia

BIENESTAR SOCIAL

- Algunas actividades de Bienestar la realizaremos con Confaguajira
- Algunas actividades de prevención en salud la realizaremos con la ARL POSITIVA
- En los programas de vivienda y educación los empleados lo pueden tramitar a través del Fondo Nacional del Ahorro como compra, mejora, construcción, liberación de gravamen hipotecario de vivienda y estudios de pregrado, post grado.
- Elaborar encuesta de los beneficiarios para gestionar subsidios de vivienda con confaguajira.
- Elaborar encuesta de los beneficiarios de 6 meses a 6 años para el programa de nutrición (hijos de los empleados).

ESTIMULOS E INCENTIVOS:

- El INFOTEP SAN JUAN, seleccionará los mejores grupos internos de trabajo, a los funcionarios con mejor calificación de desempeño, también por niveles (Asesor, profesionales, técnicos, asistenciales y docentes)
- El INFOTEP SAN JUAN, reconocerá a los funcionarios por su tiempo de servicio

EVALUACION DE LAS CAPACITACIONES

Las evaluaciones de las actividades de capacitación se realizarán al finalizar cada capacitación los asistentes evalúan la pertinencia, eficacia, efectividad y eficiencia en el **FOR-INFOTEP-TH-04** Evaluación de Capacitación; luego se tabula la evaluación y propone acciones de mejora si es el caso en el **FOR-INFOTEP-TH-05** Análisis de Resultado de Evaluación de Capacitación.

