



INFOTEP
San Andrés y Providencia

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INFOTEP 2026



INFOTEPsetransforma

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1.NUESTRA INSTITUCIÓN	5
1.1 Misión	5
1.2 Visión	5
1.3 Valores.....	5
2. OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	6
2.1 Objetivo General	6
2.2 Objetivos Específicos.....	6
3. BENEFICIARIOS	7
4. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL.....	8
4.1 Programa de Protección y Servicios Sociales	8
4.2 Programa de Calidad de Vida Laboral.....	10
4.3 Programa de incentivos servicio al ciudadano	12
5. SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN	12
5.1 Matriz de indicadores de monitoreo y seguimiento	13
6. APROBACION	16
7.CONTROL DE CAMBIOS.....	16

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional – INFOTEP- de San Andrés, es parte del sistema de estímulos que ha sido establecido por el estado colombiano con la finalidad de motivar el compromiso institucional y el desempeño eficaz de todos los servidores públicos.

En la mayoría de las entidades del estado, se aspira a que un funcionario tenga un alto grado de satisfacción en su desempeño laboral, pero que también este sea reconocido, lo cual se debe traducir en bienestar tanto social, laboral y familiar, para de esta manera contribuir a los logros de los objetivos propuestos por la entidad.

Por lo anterior, el Plan de Bienestar Social e Incentivos del INFOTEP 2025, establece las distintas estrategias que de manera conjunta se implementan entre el departamento de Bienestar Universitario y el área de Recursos Humanos y las cuales se encuentran al alcance de los servidores públicos.

Por ende, se proyecta que con la implementación de este plan al finalizar el actual periodo rectoral, el Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional de San Andrés y Providencia – INFOTEP – con el compromiso de todos sus funcionarios, haya cumplido el logro de sus objetivos en cuanto al posicionamiento, abanderando la formación integral de la comunidad del Departamento Archipiélago, pero de igual forma con el bienestar de sus funcionarios.

El Plan de Bienestar e Incentivos se elabora a partir de los ejes establecidos en el Programa Nacional de Bienestar a saber “Equilibrio psicosocial”, “Salud mental”, “Diversidad e inclusión”, “Transformación digital” e “Identidad y vocación por el servicio público” estructurados en el Plan Estratégico de Talento Humano que tiene como objetivo principal aumentar la calidad de vida de los colaboradores a través de un enfoque diverso y equitativo.

1.NUESTRA INSTITUCIÓN

1.1 Misión

El Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional, INFOTEP, Institución redefinida por ciclos propedéuticos, tiene la misión de formar ciudadanos integrales, con una cultura de respiro de los derechos humanos y comprometidos con el desarrollo social, económico, cultural, artístico y ambiental de la Isla, la región, el país y el mundo. Lo anterior, es posible gracias a su oferta académica por ciclos propedéuticos que incluye procesos de investigación, extensión e internacionalización que contribuyen a la solución de los problemas regionales, nacionales e internacionales, que propicia el acceso a la educación superior de la población en condiciones de vulnerabilidad.

1.2 Visión

INFOTEP San Andrés en el año 2032 será reconocida como la Institución Universitaria del Departamento Archipiélago con proyección hacia el Caribe, dedicada a promover la investigación y la sostenibilidad, siendo pionera en ofertar programas académicos innovadores y de calidad en temas de insularidad, actuando bajo un enfoque étnico y cultural; aportando egresados líderes, trilingües y altamente calificados, capaces de transformar e impactar las organizaciones y los territorios.

1.3 Valores

Los valores institucionales que se vivencian en INFOTEP son:

- ✓ Responsabilidad
- ✓ Respeto
- ✓ Honestidad
- ✓ Participación
- ✓ Tolerancia
- ✓ Justicia
- ✓ Solidaridad
- ✓ Perseverancia
- ✓ Orden

- ✓ Prudencia

Los valores del código de integridad que se vivencia en el INFOTEP son:

- ✓ Justicia
- ✓ Respeto
- ✓ Honestidad
- ✓ Compromiso
- ✓ Diligencia

2. OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

2.1 Objetivo General

Implementar un Sistema de Estímulos en INFOTEP que contribuya a motivar un desempeño eficaz y un alto grado de compromiso de los funcionarios, así como un adecuado clima organizacional.

2.2 Objetivos Específicos

- ✓ Desarrollar acciones permanentes orientadas 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
- ✓ Establecer condiciones adecuadas para mejorar la calidad de vida laboral de los funcionarios de INFOTEP
- ✓ Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en cumplimiento de los requisitos del Decreto 1072 de 2015 u otra norma que la modifique o sustituya
- ✓ Otorgar reconocimientos por el buen desempeño laboral de funcionarios y equipos de trabajo, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la Institución
- ✓ Elevar los niveles de satisfacción de los funcionarios vinculados a INFOTEP con la gestión pública de la Institución.

3. BENEFICIARIOS

La Ley 909 del 2004 y el Decreto 1083 de 2015, establecen que son beneficiarios de los Programas de Protección y Servicios Sociales, los funcionarios y sus familias. 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.

A continuación, se presenta la normatividad relacionada

- Decreto Ley 1567 de 1998, crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 1960 Art. 3 y 4, reforma la Ley 909 de 2004 y señala que todos los servidores públicos independiente de su vinculación podrán beneficiarse de los programas de bienestar.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, el cual compila los decretos reglamentarios del sector que contiene lo establecido en temas de bienestar y estímulos.
- Decreto 612 de 2018, fija directrices para la publicación de los Planes de Talento Humano.
- Código Disciplinario Único, dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado; tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.

De igual manera se determina por la normatividad vigente, que los beneficiarios del Programa de Calidad de Vida Laboral son todos los funcionarios.

Son beneficiarios de los Planes de Incentivos los funcionarios en carrera administrativa, en provisionalidad y de libre nombramiento y remoción.

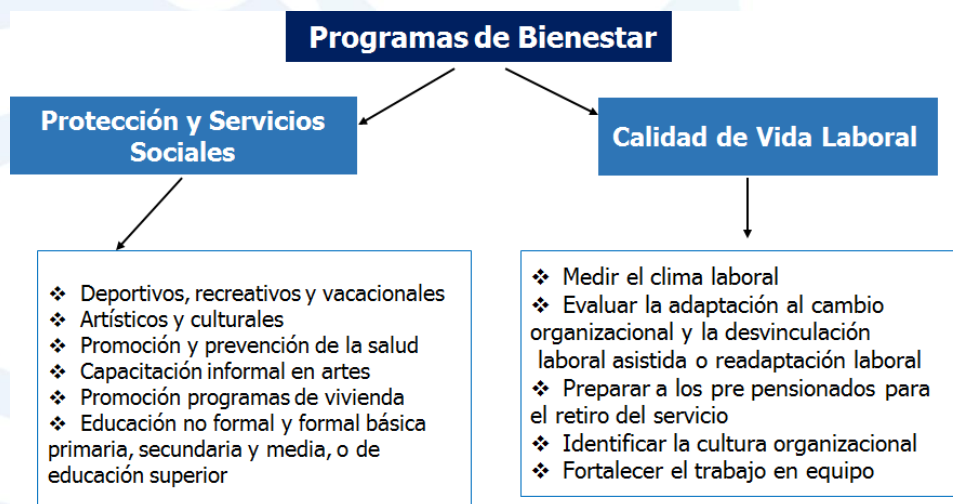
Según la normatividad vigente, se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser funcionarios de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad o de un proceso.

En INFOTEP cuando se utiliza el término de funcionarios se hace referencia a funcionarios y/o servidores públicos vinculados a la planta de cargos de la Institución, bien sean personal administrativo o docente.

4. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

Con base en el diagnóstico de este Plan, se priorizaron las siguientes actividades en INFOTEP para cada uno de los programas.

Los programas de bienestar social son dos (2): El Programa de Protección y Servicios Sociales y el Programa de Calidad de Vida Laboral.



4.1 Programa de Protección y Servicios Sociales

En este programa se estructuran acciones mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

El INFOTEP en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, ofrecerá a todos los funcionarios y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación (Artículo del Decreto 1083 del 2015):

1. El INFOTEP promueve actividades deportivas, recreativas y vacacionales y para ello se tiene el gimnasio institucional, cuyo uso es gratis para los funcionarios y contratistas.
2. Los funcionarios de planta tienen derecho a una hora dentro de la jornada laboral para hacer uso de las instalaciones del gimnasio, bajo la campaña hábitos de vida saludable que se lidera desde Talento Humano con Salud y Seguridad en el trabajo, priorizando las obligaciones laborales.
3. Realización de actividades artísticas y culturales que beneficien a los servidores de la institución en articulación con el área de Bienestar Estudiantil.
4. Diseñar e implementar un programa de hábitos de vida saludable aplicable a los funcionarios, pero también a estudiantes y egresados para el Desarrollo de actividades de Promoción y prevención de la salud
5. Hacer las gestiones pertinentes para la promoción de programas de vivienda a los funcionarios.
6. De conformidad con la ley 1823 de 2017 se otorga permiso de una (1) hora diaria dentro de la jornada laboral para las madres lactantes.
7. De conformidad con la ley 1811 de 2016 el INFOTEP promueve el uso de la bicicleta como medio de transporte para llegar a la institución y se otorga un estímulo de 1 día libre a quienes asistan en este medio de transporte más del 50% de días trabajados en el mes, estos no serán acumulables y deben solicitarse dentro del mismo semestre, haciendo cortes al 30 de junio y al 31 de diciembre.
8. Hacer las gestiones pertinentes para la obtención de descuentos en supermercados para la comunidad educativa (estudiantes, egresados, funcionarios y contratistas) con el fin de ayudar en la calidad de vida de los mismos
9. Convenio de Libranza INFOTEP-BANCO AGRARIO DE COLOMBIA, que otorga préstamos de libranza de libre destino, orientado a financiar necesidades de consumo o adquisición de bienes y servicios a funcionarios y libranza de compra de cartera, destinado a comprar las obligaciones de crédito de consumo de otras entidades bancarias para funcionarios, con el fin de consolidarlas en una sola.

10. Convenio de Libranza INFOTEP-BANCO POPULAR que otorga préstamos de libranza de libre destino, orientado a financiar necesidades de consumo o adquisición de bienes y servicios a funcionarios y libranza de compra de cartera, destinado a comprar las obligaciones de crédito de consumo de otras entidades bancarias para funcionarios.
11. Convenio de Libranza INFOTEP-ISLA HOGAR que otorga libranza, orientado a financiar necesidades de consumo o adquisición de bienes a funcionarios
12. Convenio de Libranza INFOTEP-CAJASAI que otorga préstamos de libranza de libre destino, orientado a financiar necesidades de consumo o adquisición de bienes y servicios a funcionarios de acuerdo a los ingresos devengados y de acuerdo a la política establecida por la entidad. Los funcionarios se pueden beneficiar del mismo a partir de los seis meses de vinculación con la entidad.
13. Beneficios otorgados por la caja de compensación familiar CAJASAI:
 - Para los hijos de funcionarios en edad escolar, que no devenguen más de cuatro (4) salarios mínimos, o en su defecto a los padres mayores de 60 años que no tengan una pensión, la caja de compensación les da un beneficio económico mensual.
14. Subsidio educativo donde se propone el desarrollo de las convocatorias semestrales con el fin de otorgar un incentivo pecuniario dirigido a los funcionarios de planta y sus familias, para contribuir con la financiación de la educación formal, que equivaldría a un 30% del valor de la matrícula.
15. El salario emocional es el conjunto de beneficios no económicos que un funcionario recibe de su trabajo y que contribuyen a su bienestar, satisfacción, motivacional personal y profesional. Constituye salario emocional la flexibilidad de horarios, oportunidades de crecimiento y reconocimiento por esfuerzo profesional.
16. Día de la Familia: es una celebración dedicada a reconocer la importancia de la familia como núcleo fundamental de la sociedad, A través de este reconocimiento semestral, reafirmamos nuestro interés en promover espacios de reflexión, integración y valoración de la familia, fomentando una cultura organizacional más humana, solidaria y orientada al bienestar.

4.2 Programa de Calidad de Vida Laboral

En este programa se implementan acciones que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los funcionarios, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

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 (Artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 del 2015):

1. La Medición de clima y cultura organizacional, por lo menos debe hacerse cada dos años para definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. En el 2025 el INFOTEP realizará encuesta para medir el clima y la cultura organizacional. Luego de la recolección de información, análisis y detección de debilidades y fortalezas se implementarán estrategias de mejora y de sostenibilidad.
2. En conformidad con la Ley 1857 del 2017 se da cumplimiento de incentivo para la celebración del día semestral de la familia.
3. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y elaborar el programa para adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
4. Fortalecer el trabajo en equipo, mediante la implementación de charlas, talleres, Seminarios y afines.
5. En aras de propender en la conmemoración el día del servidor público, de acuerdo con el Decreto 1083 de 2015 (27 de junio), se programará actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional, así como actividades que resalten la labor de todos los servidores públicos.
6. Diseño e implementación del plan de retiro asistido: consiste de un plan mediante el cual personal que esté ad portas de ser pre pensionable recibe un acompañamiento por parte de Talento Humano para
7. Reconocimiento público a los servidores de la institución por su tiempo de servicio:
 - Un año de servicio: correo institucional
 - Tres años de servicio: correo institucional reconociendo los años de servicio y labor prestada por el/los funcionarios y entrega de un incentivo no pecuniario
 - Cinco años de servicio: publicación en redes sociales reconociendo los años de servicio y labor prestada por el/los funcionarios y entrega de un incentivo no pecuniario
 - Diez años de servicio: publicación en redes sociales reconociendo los años de servicio y labor prestada por el/la funcionario(a), entrega de un incentivo no pecuniario.
 - Quince años de servicio: publicación en redes sociales reconociendo los años de servicio y labor prestada por el/la funcionario(a), entrega de un incentivo no pecuniario.

- Veinte años de servicio: publicación en redes sociales reconociendo los años de servicio y labor prestada por el/la funcionario(a), entrega de una placa y entrega de un incentivo no pecuniario.
- Veinticinco años de servicio: publicación en redes sociales reconociendo los años de servicio y labor prestada por el/la funcionario(a), entrega de una placa y entrega de un incentivo no pecuniario.

4.3 Programa de incentivos servicio al ciudadano

- Capacitar de manera constante a todos los colaboradores que ejercen funciones de cara al ciudadano.
- Evaluar en los momentos de verdad la calidad de la prestación del servicio de los servidores que atienden público
- Consolidar un informe de evaluación de la prestación del servicio al público y entregar un incentivo de salario emocional a la persona que tenga mejor calificación. Dicho incentivo debe ser aprobado previamente mediante acto administrativo. El beneficiario del mismo no podrá acumularlo con otros incentivos y tiene periodo de tres meses luego de notificado del beneficio para solicitar el disfrute del mismo, sin superar la vigencia de entrega del reconocimiento.

5. SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN

El mecanismo utilizado para el monitoreo es la revisión de la ejecución del plan por parte de talento humano de forma periódica. Adicionalmente, el seguimiento se lleva a cabo través de la revisión trimestral por Planeación donde realiza junto con el líder de talento humano, la cuantificación del siguiente indicador

% incentivos otorgados

Para facilitar la cuantificación del indicador, se presenta en la tabla adjunta de forma más detallada cada uno de los incentivos por líneas de acción que se proyectan otorgar.

5.1 Matriz de indicadores de monitoreo y seguimiento

Línea de acción	Beneficio y/o incentivo	Meta	Indicador	Formula del Indicador
Recreación y deporte	Uso del gimnasio sin costo	Beneficiar al 100% de los servidores de la institución con los servicios del gimnasio sin costo	Porcentaje de servidores beneficiados con el servicio del gimnasio	# de servidores que asisten al gimnasio / # total de servidores del INFOTEP
	Compensatorios otorgados por el uso de la bicicleta como medio de transporte para llegar a la institución	Beneficiar 30% de los funcionarios con la estrategia de asistencia a la institución en bicicleta	Cantidad de funcionarios que asisten en bicicleta a la institución	# de funcionarios que asisten en bicicleta a la institución
			Cantidad de días compensatorios otorgados mensualmente por la asistencia en bicicleta a la institución	# de días compensatorio otorgados mensualmente por la asistencia en bicicleta a la institución
Arte y cultura	Realización de actividades artísticas y culturales para beneficiar a los funcionarios	Beneficiar a un 50% de los Servidores con la estrategia de arte y cultura	Cantidad de espacios de arte y cultura propiciados	# de espacios de arte y cultura propiciados
			Cantidad de funcionarios beneficiados por los espacios de arte y cultura	# de funcionarios beneficiados con los espacios de arte y cultura

Línea de acción	Beneficio y/o incentivo	Meta	Indicador	Formula del indicador
Promoción y prevención en salud	Desarrollo de actividades de Promoción y prevención de la salud en articulación con el área de Bienestar Estudiantil	Beneficiar a un 50% de los funcionarios con las actividades de promoción y prevención en salud	Cantidad de espacios de promoción y prevención en salud propiciados	# de espacios de promoción y prevención en salud propiciados
			Cantidad de funcionarios beneficiados por los espacios de promoción y prevención en salud	# de funcionarios asistentes a los espacios de promoción y prevención en salud
	Salas amigas de la familia lactante	Beneficiar al 100% de las madres lactantes con permiso de una hora (1) diaria dentro de la jornada laboral	Cantidad de madres lactantes beneficiarias de la estrategia	# de madres lactantes beneficiarias de la estrategia
	Hábitos de vida saludable	Diseñar e implementar un (1) programa de hábitos de vida saludable a estudiantes, servidores (funcionarios y contratistas) y egresados	Cantidad de personas beneficiadas por el programa de hábitos de vida saludable	Número de personas beneficiadas por el programa de hábitos de vida saludable
Línea de acción	Beneficio y/o incentivo	Meta	Indicador	Formula del indicador
Apoyo socio-económico	Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar	Ofrecer al 100% de los funcionarios opciones de acceso a convenios de promoción de programas de vivienda	Cantidad de convenios de vivienda gestionados	# de convenios de vivienda gestionados

	Otorgamiento de un subsidio educativo dirigido a los funcionarios de planta y sus familias, para contribuir con la financiación de la educación formal, que equivaldría a un 30% del valor de la matrícula.	Ofrecer un 30% de subsidio en el valor de la matrícula de los programas académicos	Cantidad de subsidios educativos otorgados	# de subsidios educativos otorgados
	Convenios de Libranza	Suscribir convenio(s) de libranza con entidad financiera	Cantidad de convenios de libranza suscritos	# de convenios de libranza suscritos
Línea de acción	Beneficio y/o incentivo	Meta	Indicador	Formula del indicador
Calidad de vida laboral	Clima Laboral	Realizar un (1) diagnóstico del clima laboral en el INFOTEP San Andrés	Cantidad de informes de clima organizacional realizados	# de informes de clima organizacional realizados
	Fortalecimiento del equipo de trabajo	Diseñar y desarrollar cuatro (4) estrategias para el fortalecimiento del equipo de trabajo del INFOTEP	Cantidad de estrategias diseñadas y efectivamente desarrolladas	# de estrategias diseñadas y efectivamente desarrolladas
		Beneficiar al 80% de los funcionarios con las estrategias de fortalecimiento organizacional	Cantidad de funcionarios beneficiados	# de funcionarios beneficiados

6. APROBACION

El Plan de Bienestar e Incentivos, ha sido aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño como parte de los planes de la Institución el día 24 del mes de enero del año 2025

7.CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	CAMBIOS
Enero de 2020	01	Formulación del documento
Enero 20 de 2022	02	Modificaciones en los apartados de: Beneficiarios-Programas de bienestar social
Diciembre de 2022	03	Modificaciones para el documento 2023: Modificaciones del apartado 4.1. programa de protección y servicios sociales Creación del apartado 4.3. incentivos servicio al ciudadano Creación del apartado 5.1. Matriz de indicadores de monitoreo y seguimiento
Julio de 2023	04	Se incluye el punto 2 en el apartado 4.1. Programa de Protección y Servicios Sociales
Diciembre de 2023	05	Modificación en el punto 2 en el apartado 4.1. - Programa de Protección y Servicios Sociales Se incluye el punto 2, 5 en el apartado 4.2 . Programa de Calidad de Vida Laboral
Diciembre de 2023	06	Modificación en el punto 3 actualización normatividad Modificación introducción Modificación punto 4 en el apartado 4.1 se agrega ítem 13.
Enero 2025	07	Actualización Plan de bienestar social e incentivos 2025

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Andrés Avelino Meza Villareal Vicerrector Administrativo y Financiero	Lynne Davis Sjogreen Profesional Especializado Planeación	Charles Gallardo Humphries Rector Presidente del comité de gestión y desempeño institucional