
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL ESTIMULOS E INCENTIVOS	Código: F-GC-13
		Versión: 01
	PLAN	Fecha: 07/07/2022
		Página: 1 de 11

BIENESTAR INSTITUCIONAL


PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL ESTIMULOS E INCENTIVOS

ENERO 2023

	PLAN DE BIENESTAR SOCIA LABORAL ESTIMULOS E INCENTIVOS	Código: F-GC-13
		Versión: 01
	PLAN	Fecha: 07/07/2022
		Página: 2 de 11

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. CONTEXTUALIZACIÓN ORGANIZACIONAL.....	3
1.1. MISIÓN:.....	3
1.2. VISIÓN:	3
1.3. VALORES:.....	3
1.4. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:	4
2. OBJETIVOS	5
2.1. OBJETIVO GENERAL:.....	5
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	5
3. MARCO NORMATIVO:.....	5
4. ALCANCE:	6
5. RESPONSABILIDADES:.....	6
6. DEFINICIONES:.....	6
7. CONTENIDO.....	7
8. INDICADORES DE CUMPLIMIENTO	11
9. SEGUIMIENTO Y CONTROL	11
10. ANEXOS:	11
11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:.....	11
12. HISTORIA DE MODIFICACIONES	11
13. RESPONSABLE	11

	PLAN DE BIENESTAR SOCIA LABORAL ESTIMULOS E INCENTIVOS	Código: F-GC-13
		Versión: 01
	PLAN	Fecha: 07/07/2022
		Página: 3 de 11

INTRODUCCIÓN

En el ISER el activo más importante es el talento humano, es por esto que desde Bienestar Institucional se trabaja en la optimización de la calidad de vida de los servidores públicos, procurando su fortalecimiento integral y el bienestar social.

Teniendo en cuenta lo anterior y con base en el diagnóstico de intereses y necesidades de los funcionarios del ISER, el plan de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos e la vigencia 2023 se enfoca en fortalecer los ejes temáticos propuestos en el plan nacional de Bienestar que son:

- Equilibrio Psicosocial
- Salud Mental
- Convivencia Social
- Alianzas Interinstitucionales
- Transformación Digital

Las actividades que se plantean para la vigencia 2023, involucran a los servidores y a sus familias a través de actividades que permitirán la integración de los diferentes miembros del grupo familiar. La oferta incluye acciones formativas, recreativas y deportivas, orientadas a fortalecer la calidad de vida de los funcionarios, de tal forma que se optimicen las interacciones, la socialización, el intercambio de conocimientos y experiencias.

1. CONTEXTUALIZACIÓN ORGANIZACIONAL

1.1. MISIÓN:

Desarrollar con calidad y pertinencia, procesos formativos, de extensión, investigación y bienestar que cualifiquen el talento humano y contribuyan tanto a la generación de cambios en su contexto de actuación como a la consolidación de una sociedad pacífica, justa, democrática e incluyente, atendiendo la propuesta del Desarrollo Humano

1.2. VISIÓN:

En el año 2030 el Instituto Superior de Educación Rural-ISER, será reconocido en el oriente colombiano como una institución acreditada, incluyente y líder en la formación técnica y tecnológica, con un enfoque del desarrollo humano que apuesta por la ruralidad

1.3. VALORES:


Las diferentes acciones propias del quehacer institucional se regirán por los siguientes valores:

Responsabilidad

El Instituto asumirá el pleno cumplimiento de sus obligaciones y compromisos consciente del impacto y el resultado esperado en su contexto.

Solidaridad

El instituto y su talento humano de acuerdo con sus posibilidades se unirán y colaborarán mutuamente como un todo en pro del bienestar de los sujetos, los grupos y las comunidades. Justicia

	PLAN DE BIENESTAR SOCIA LABORAL ESTIMULOS E INCENTIVOS	Código: F-GC-13
		Versión: 01
	PLAN	Fecha: 07/07/2022
		Página: 4 de 11

Su acción estará enmarcada en la imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Honestidad

Su actuación estará enmarcada con fundamento en la verdad, cumpliendo sus deberes con transparencia y rectitud, favoreciendo el interés general sobre el particular.

Compromiso

Sus actores serán conscientes de la importancia de su rol en la comunidad educativa y estarán dispuestos a comprender y resolver las necesidades con las que interactúa.

Respeto


En sus diferentes actuaciones y relaciones el Instituto siempre tendrá y manifestará un especial reconocimiento, valoración y trato de manera digna a todas las personas de los diferentes sujetos e instituciones sin importar su condición.

Diligencia

En sus actividades y servicios, el talento humano cumplirá con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos.

1.4. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:

- Ser una institución en cuya visión y misión se visibilice una apuesta clara y bien definida por el desarrollo del mundo rural, a partir de los presupuestos conceptuales del Desarrollo Humano.
- Ofrecer programas de pregrado y postgrado a nivel técnico y tecnológico con excelencia y pertinencia para satisfacer las expectativas en los ámbitos local, regional y nacional que a su vez se inscriban dentro de las dinámicas globales que caracterizan el mundo de hoy.
- Promover el enriquecimiento del quehacer institucional cualificando su compromiso y su responsabilidad social con el desarrollo local, regional y nacional, con perspectiva global.
- Crear un ambiente óptimo para el desarrollo de la investigación, mediante el estímulo a la conformación de grupos de investigación, semilleros, grupos de estudio y el espacio para el debate científico e intelectual.
- Articular su presencia y acción con los entornos en los cuales ejerce su influencia ofertando, con pertinencia y calidad, programas de educación continua y de formación para el trabajo y el desarrollo humano, así como el desarrollo de convenios y acuerdos de cooperación interinstitucional.
- Ofertar con un enfoque de pertinencia y calidad servicios de consultoría, asesoría, asistencia técnica, capacitación, entre otros, a sus grupos de interés en el ámbito local, regional y nacional.
- Generar políticas institucionales que atiendan tanto el desafío de facilitar el acceso a la educación superior como de los procesos de inclusión social.
- Cualificar el talento humano de la Institución apoyando procesos de profesionalización y capacitación en las diferentes ramas del saber.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIA LABORAL ESTIMULOS E INCENTIVOS	Código: F-GC-13
		Versión: 01
	PLAN	Fecha: 07/07/2022
		Página: 5 de 11

- Desarrollar una política y unas prácticas organizacionales que no solo den coherencia y unidad al funcionamiento institucional, sino que también garanticen un ambiente de trabajo respetuoso, digno y de reconocimiento.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL:


Aportar al desarrollo integral de los funcionarios, y a su calidad de vida y la de su familia a través del diseño e implementación de actividades enfocadas a mejorar el nivel de satisfacción y motivación, así como el sentido de pertenencia del servidor público con su entidad.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Desarrollar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos, en escenarios normales y de crisis.
- Implementar estrategias de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos, mediante acciones digitales y presenciales.
- Adelantar acciones encaminadas a fortalecer los valores de la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos.

3. MARCO NORMATIVO:

- Constitución Política de Colombia 1991.
- Decreto – Ley 1567 de 1998: “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 4 y 5: se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado. Esta norma se modificó con la Ley 1952 de 2019, que entrará en vigor en el mes de julio de 2021.
- Ley 1010 de 2006: “Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.
- Ley 1616 de 2013: “Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 1823 de 2017: “Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto Ley 491 de 2020: “Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL ESTIMULOS E INCENTIVOS	Código: F-GC-13
		Versión: 01
	PLAN	Fecha: 07/07/2022
		Página: 6 de 11

de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica”. Página 10 de 51.

OTROS DOCUMENTOS DE SOPORTE DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

- Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 - 2022.
- Guía de Estímulos para los Servidores Públicos, DAFP 2018.
- Acuerdos Sindicales. Acuerdo de Negociación Sindical suscrito el 04 de septiembre de 2020 entre el Ministerio del Interior y la comisión negociadora de los sindicatos: Sindicato Nacional de Empleados de la Rama Ejecutiva - SINEMPRAE y Sindicato de Servidores Públicos del Ministerio del Interior – SINDEMINT.
- Resultados de la Medición de Clima Laboral 2022.
- Encuesta de Diagnóstico de Intereses y Necesidades de Bienestar 2023.

4. **ALCANCE:**


El programa de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos inicia con la identificación de intereses y necesidades de bienestar de los funcionarios y finaliza con el informe de gestión de la vigencia.

5. **RESPONSABILIDADES:**

El diseño, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos es responsabilidad del profesional universitario de Bienestar Institucional y su equipo de trabajo.

6. **DEFINICIONES:**

- **BIENESTAR LABORAL:** Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la entidad.
- **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR:** Es una entidad privada (sin ánimo de lucro), que funciona como socio estratégico para mejorar la calidad de vida de las familias de las(los) funcionarios, mediante la gestión y entrega, en subsidios y servicios que da a conocer a sus afiliados a través de sus portafolios que buscan satisfacer las necesidades básicas de los las(los) funcionarios y su núcleo familiar promoviendo el desarrollo integral del ser humano.
- **CALIDAD DE VIDA LABORAL:** Se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior de las entidades, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.


	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL ESTIMULOS E INCENTIVOS	Código: F-GC-13
		Versión: 01
	PLAN	Fecha: 07/07/2022
		Página: 7 de 11

- **INCENTIVOS:** dentro del programa de bienestar social laboral, se planifican y ejecutan diferentes actividades buscando incentivar a los funcionarios por su desempeño laboral. Estos incentivos pueden ser pecuniarios o no pecuniarios según lo establece la guía del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- **PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS:** Está orientado a propiciar el buen desempeño, dirigido a premiar específicamente a los servidores cuyo desempeño evaluado sea evaluado como excelente que se visualiza en las evaluaciones de desempeño.
- **CLIMA LABORAL:** Características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad.
- **DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA:** Se asocia con un programa de retiro que involucre un conjunto de acciones orientadas al retiro asistido de los servidores y directivos, ya sea por terminación de servicios a una entidad o desvinculación definitiva de la vida laboral.

7. CONTENIDO


De acuerdo a los intereses y necesidades identificados se diseñó el siguiente plan de bienestar social laboral, estímulos e incentivos para la vigencia 2023

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS				
ACTIVIDADES GENERALES				
EJE TEMÁTICO	ACTIVIDAD	METODOLOGIA	FECHA	INDICADOR
EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	toma el control (autoconocimiento, equilibrando cargas, mi familia-mi trabajo)	taller participativo-meta plan - celebración de cumpleaños	14/02/2023 (martes)	Número de profesores, administrativos y contratistas participantes de las actividades / número total de funcionarios *100
	calendario familiar (tiempo en familia, buen uso del tiempo)	actividades semanales en casa con evidencia para premiación	14/06/2023 (martes)	
	desafío social laboral (carrera de obstáculos)	Obstáculos en los escenarios deportivos del ISER	14/09/2023 (jueves)	
EJE 2. SALUD MENTAL	sembrando emociones (amor propio)	Sembraton en el ISER	21/03/2023 (martes)	
	relaja tu cuerpo y tu mente (manejo del estrés)	actividad de relajación	12/07/2023 (martes)	
	primeros auxilios psicológicos (como actuar frente a las adversidades)	taller participativo	17/10/2023 (martes)	

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL ESTIMULOS E INCENTIVOS	Código: F-GC-13
		Versión: 01
	PLAN	Fecha: 07/07/2022
		Página: 8 de 11


EJE 3. CONVIVENCIA SOCIAL	convivencia iserista (trabajo en equipo, tolerancia, buen trato, respeto)	Integración en la hacienda la caldera	18/04/2023 (martes)
	día de la familia iserista (fortalecimiento de lazos familiares)	actividad de integración familiar	10/08/2023 (jueves)
EJE 4. ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	portafolio de descuentos a administrativos, profesores y contratistas	Gestión de convenio o alianzas con el sector productivo	todo el año
EJE 5. TRANSFORMACIÓN DIGITAL	fortaleciendo mis habilidades digitales (manejo de herramientas digitales institucionales)	Taller presencial	09/05/2023 (martes)

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL ESTIMULOS E INCENTIVOS				
CLIMA ORGANIZACIONAL				
COMPONENTE	ACTIVIDAD	OBJETIVO	FECHA	INDICADOR
ORIENTACION ORGANIZACIONAL	Reconocimiento de recursos necesarios para la realización del trabajo	Identificar las falencias en los recursos con los que se cuenta de acuerdo a los recursos necesarios	14/02/2023 (martes)	Número de profesores, administrativos y contratistas participantes de las actividades / número total de funcionarios *100
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	Socialización de la ruta para el reconocimiento de los procedimientos inherentes a cada proceso	Apropiación de los diferentes procedimientos que alimentan el quehacer de cada uno de los funcionarios	14/06/2023 (martes)	
	Socialización del plan de incentivos de bienestar institucional a través de infografía	Dar a conocer los estímulos adoptados por el plan de bienestar social laboral estímulos e incentivos según resolución 066 del 24 de enero de 2022	14/09/2023 (jueves)	
ESTILO DE DIRECCIÓN	Taller sobre manejo del tiempo y organización para el logro de los objetivos	ofrecer herramientas de organización y autocontrol para la optimización del tiempo laboral y percepción de disminución de la carga	21/03/2023 (martes)	
COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN	taller técnicas de comunicación asertiva	Favorecer la comunicación institucional	12/07/2023 (martes)	
	Campaña acerca de la	reconocimiento de canales de comunicación formal de	17/10/2023 (martes)	

 <p>Instituto Superior de Educación Rural ISER Vigilado por el Ministerio de Educación</p>	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL ESTIMULOS E INCENTIVOS	Código: F-GC-13
		Versión: 01
	PLAN	Fecha: 07/07/2022
		Página: 9 de 11

	importancia de la comunicación formal	la institución y fomento del uso de los mismos		
TRABAJO EN EQUIPO	Taller sobre motivación laboral	Generar apropiación de los funcionarios con las metas por proceso e institucionales	18/04/2023 (martes)	
MEDIO AMBIENTE FISICO	Socialización del plan de mantenimiento preventivo y correctivo en los diferentes procesos	dar a conocer la programación del plan de mantenimiento	10/08/2023 (jueves)	

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL ESTÍMULOS E INCENTIVOS		
ESTIMULOS E INCENTIVOS		
MISIONAL	ACTIVIDAD	OBJETIVO
BIENESTAR INSTITUCIONAL (salario emocional)	Celebración de fechas especiales	Originar en los servidores un nivel de motivación y satisfacción a través de la celebración de fechas especiales
	Selección y reconocimiento al mejor compañero de trabajo	Incentivar el buen manejo de las relaciones interpersonales en el área laboral mediante reconocimientos
	Generar comisiones	Impulsar a través de comisiones el desempeño laboral de los funcionarios.
	reconocimiento a través de incentivos redimibles en bonos de compra o consumo a las mejores evaluaciones de desempeño y las mejores evaluaciones docentes, de manera anual	incentivar el desempeño de los funcionarios durante la vigencia
	reconocimiento público a aquellos funcionarios que sean elegidos por la comunidad y que se destaquen por la atención y el servicio prestado al ciudadano (este reconocimiento será semestral)	destacar el desempeño de los servidores en relación al servicio prestado al ciudadano (estudiantes, docentes, administrativos, egresados, sector externo)
	otorgar un día de permiso remunerado que podrá ser disfrutado en la fecha específica de cumpleaños o en los 30 días calendarios posteriores a la fecha, además envío de tarjeta virtual de felicitación	motivar al funcionario en el día de su cumpleaños
	otorgar un día de permiso remunerado para funcionarios con hijos en periodo escolar (prescolar, básica y media) en la semana de receso escolar de octubre decretada por el ministerio de educación nacional (decreto 1373 de 2007)	promover el tiempo en familia
	entregar una tarjeta virtual o física según el día de celebración de su profesión u oficio	reconocer el trabajo de cada uno de los funcionarios según su profesión u oficio

	PLAN DE BIENESTAR SOCIA LABORAL ESTIMULOS E INCENTIVOS	Código: F-GC-13
		Versión: 01
	PLAN	Fecha: 07/07/2022
		Página: 10 de 11

	otorgar un día de permiso remunerado a los funcionarios que se desplacen a la institución en bicicleta por un mes	estimular el uso de la bicicleta como medio de transporte favoreciendo los hábitos de vida saludables
	celebración del día del servidor público	reconocer la labor de los servidores del iser a través de una jornada especial
	establecer jornada de trabajo el último viernes de cada mes de 7:00 a.m. a 1:00 p.m. esto será posible siempre y cuando no existan compromisos laborales inaplazables	promover el tiempo en familia
INVESTIGACIÓN	financiar la participación de docentes en eventos nacionales e internacionales especializados sobre temas de investigación y extensión siempre y cuando este sea un evento de prestigio académico y visibilidad institucional	incentivar la participación de docentes en eventos especializados en temas de extensión e investigación
	distinciones y reconocimientos académicos por participación en los proyectos y productos de educación continua y servicios	reconocer la participación de docentes en proyectos de educación continua
	los investigadores vinculados a grupos de investigación contarán con el apoyo institucional para: la publicación de sus resultados de investigación en revistas indexadas, la publicación de libros, registro de patentes, variedades vegetales o animales, obras de arte, arquitectura o diseño, productos tecnológicos, procesos tecnológicos, entre otros.	incentivar la participación en grupos de investigación
	los docentes vinculados a los grupos de investigación y actividades de extensión, tendrán prioridad en la participación de convocatorias para becas y pasantías y demás eventos científicos y de capacitación relacionados con las líneas de investigación en las cuales estén trabajando en el marco de los requisitos concursables para cada convocatoria	incentivar la participación en grupos de investigación
EXTENSIÓN	dos horas semanales de descarga académica por diseño de productos de educación continuada	motivar el diseño de productos de educación continuada en los docentes
	descarga académica por ejecución de productos de educación continuada de acuerdo a las características del producto (diplomado, seminario, congreso, curso taller) reconocimiento de honorarios generados por el desarrollo del producto	incentivar la ejecución de productos de educación continuada
	dos horas semanales de descarga académica por formulación de proyectos de extensión solidaria o servicios de extensión	reconocimiento por formulación de proyectos
	cuatro horas semanales de descarga académica por participación en la ejecución de proyectos de extensión solidaria	reconocimiento por participación en ejecución de proyectos
	reconocimiento de honorarios generados de acuerdo a los términos de referencia por la	reconocimiento por participación en ejecución de proyectos

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL ESTIMULOS E INCENTIVOS	Código: F-GC-13
		Versión: 01
	PLAN	Fecha: 07/07/2022
		Página: 11 de 11

	ejecución de proyectos de extensión de servicios	
	dos horas de descarga académica semanal por el desarrollo de cada evento culturales académicos empresariales e institucionales	reconocimiento por desarrollo de eventos institucionales
	dos horas de descarga académica semanal por consultorías	incentivar el desarrollo de consultorías institucionales
	dos horas de descarga académica semanal por supervisión de escenarios de servicio social	reconocer la dedicación a la supervisión de servicio social
	dos horas de descarga académica semanal por dirección de trabajos de grado modalidad práctica profesional	reconocer la dedicación a la dirección de prácticas profesionales
	dos horas de descarga académica semanal por dirección de trabajos de grado modalidad seminario opción trabajo de grado	reconocer la dedicación a la dirección trabajos de grado modalidad seminario

8. INDICADORES DE CUMPLIMIENTO

El indicador general del plan de Bienestar Social laboral es: Número de actividades realizadas / número de actividades programadas *100

9. SEGUIMIENTO Y CONTROL

El seguimiento del plan de bienestar social laboral estímulos e incentivos se hará semestralmente y se ajustarán fechas y actividades de acuerdo al cumplimiento del mismo.

10. ANEXOS:

- Informe diagnóstico de intereses y necesidades de los funcionarios sobre Bienestar Institucional 2023
- Informe de resultados de la medición de Clima organizacional 2023

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

12. HISTORIA DE MODIFICACIONES

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO

13. RESPONSABLE

NOMBRE

Cargo