

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE
TALENTO HUMANO
2022

LÍDER DEL PROCESO – TALENTO HUMANO

SONNIA YANETH GARCÍA BENÍTEZ
Directora Administrativa de Talento Humano

Bucaramanga, enero de 2022

PRESENTACIÓN

Para las Unidades Tecnológicas de Santander, el Programa de Bienestar e Incentivos se fundamenta en el talento humano, generando actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y a su vez que hagan posible un desempeño eficiente y eficaz en una organización con un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

El presente programa se realiza en cumplimiento del decreto Ley 1567 de 1998, en su artículo 20 define que los programas de bienestar social son:“(…) procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Funcionarios Públicos, 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 de los Funcionarios Públicos con el servicio de la entidad en la cual labora.

Conforme a lo anterior y teniendo en cuenta el Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 – 2022, el Programa de Bienestar Social e Incentivos que se enfoca en generar actividades que contribuyan al mejoramiento del equilibrio psicosocial, la salud mental, la convivencia social y se tiene en cuenta las familias, con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de sus funciones diarias. El programa permite facilitar el cumplimiento efectivo de las metas y objetivos institucionales.

iLo hacemos posible!

Tabla de contenido

PRESENTACIÓN	3
1. OBJETIVOS	5
OBJETIVO GENERAL.....	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
2. RESPONSABLE	5
3. ENTIDADES DE APOYO	6
4. CONTEXTO NORMATIVO	6
5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	7
6. EJES DEL PROGRAMA	16
7. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	19
8. PLAN DE INCENTIVOS	19
9. REGLAMENTO INTERNO PARA LA ELECCIÓN DE LOS MEJORES FUNCIONARIOS POR NIVELES JERÁRQUICOS Y MEJOR GRUPO DE TRABAJO	20
ELECCIÓN DEL MEJOR FUNCIONARIO DE LA INSTITUCIÓN	20
ELECCIÓN DEL MEJOR GRUPO DE TRABAJO DE LA INSTITUCIÓN.....	22
QUINQUENIOS	25
PROHIBICIONES:.....	25

1. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Generar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los funcionarios públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander, propiciando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y laboral, facilitando un clima organizacional que contribuya a la productividad, innovación, logro de valores Institucionales a través de actividades que fomenten el desarrollo integral de los funcionarios.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y prevención, la construcción de un equilibrio de vida, incluyendo aspectos educativos, deportivos, recreativos y culturales de los servidores y su grupo familiar.
- Contribuir con el equilibrio entre la vida laboral y personal en las dimensiones: familiar, deportiva, cultural, artística y social, y de esta forma, el logro de mejoras en la calidad de vida de los funcionarios de las UTS.
- Brindar oportunidades de desarrollo y progreso personal que incidan directamente en la consecución de metas y objetivos organizacionales propuestos por la UTS.
- Implementar valores organizacionales en aras de generar responsabilidad social y ética, fomentando el compromiso institucional y sentido de pertenencia de los funcionarios Públicos de la institución.
- Contribuir al mejoramiento del clima organizacional de la Institución.

2. RESPONSABLE

La Dirección Administrativa de Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social e Incentivos.

3. ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento del Programa de Bienestar Social e Incentivos para los funcionarios, se cuenta con el apoyo de las siguientes entidades:

- Caja de compensación familiar.
- Entidades promotoras de salud, fondos de pensiones y cesantías.
- Entidad administradora de riesgos laborales.

4. CONTEXTO NORMATIVO

Se enmarca en una lógica orientada a maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos. Así lo establece el Decreto-Ley 1567 de 1998, que define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017.

Los programas de incentivos son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los funcionarios públicos tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión. Tal como lo señalan el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015.

Se presenta el marco regulatorio:

- Constitución Política de Colombia de 1991, Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.
- Decreto Ley 1567 de 1998. Título II: Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 909 de 2004. Parágrafo del artículo 36 que establece: “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

¡Lo hacemos posible!

resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.

- Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.10.8. “...Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades...”
- Decreto 648 de 2017. Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- Modelo Integrado de planeación y gestión – MIPG.

5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

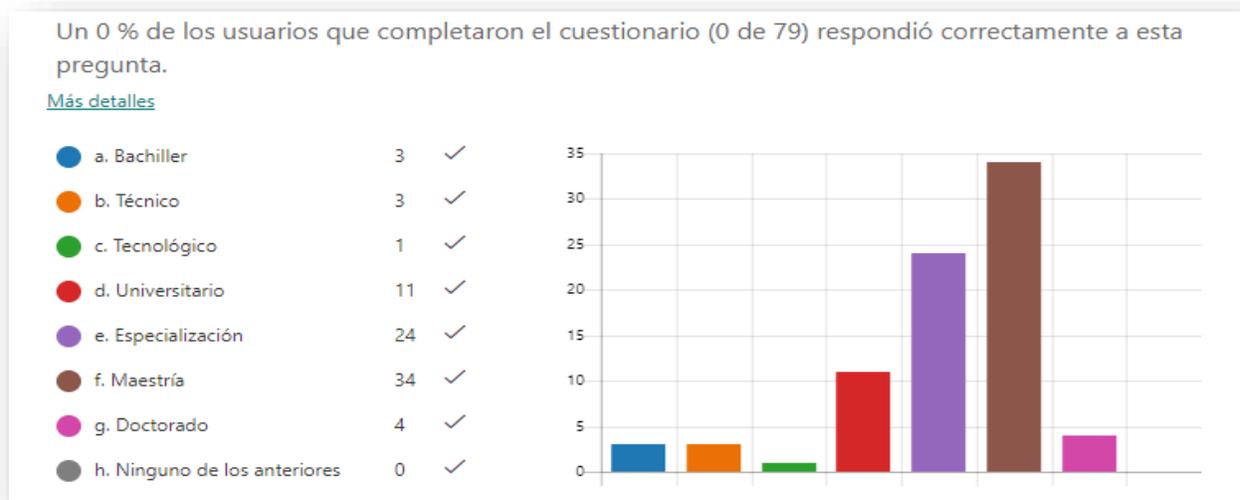
El Diagnóstico del Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2022, fue realizado a través de una encuesta virtual, enviada a los 121 Funcionarios de la planta Global de Empleos de las Unidades Tecnológicas de Santander, con una participación final de 79 funcionarios, es decir, una participación del 65,28%.

¡Lo hacemos posible!

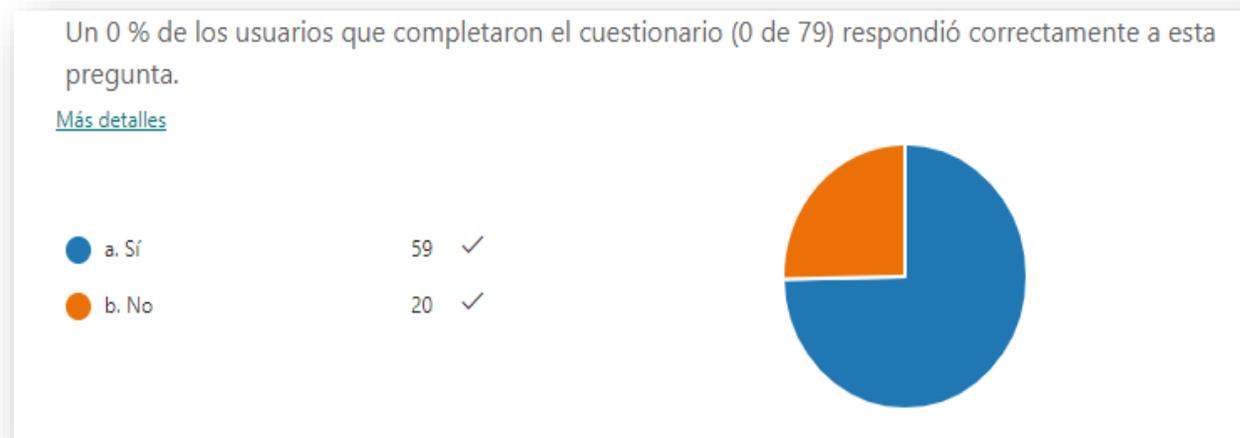
Encuesta Diagnóstica de Necesidades de Bienestar Social e Incentivos 2022

Se describe la caracterización de la población encuestada.

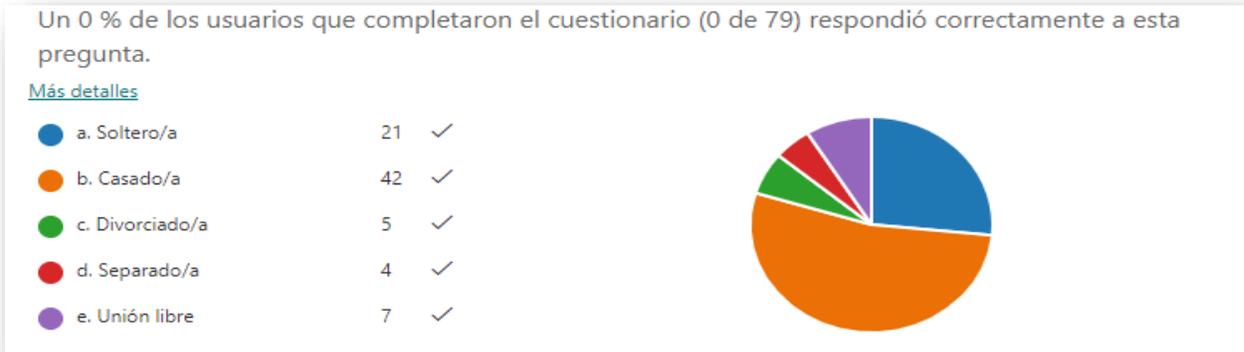
Nivel Educativo



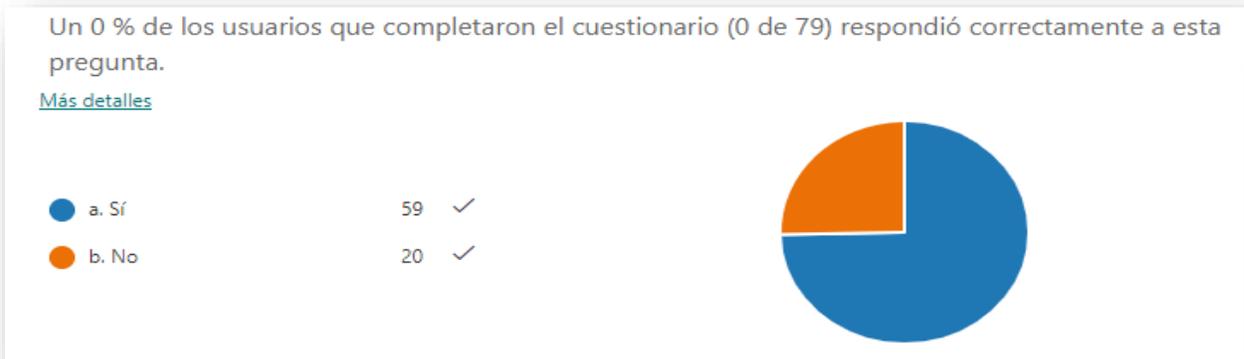
Rango de Edad



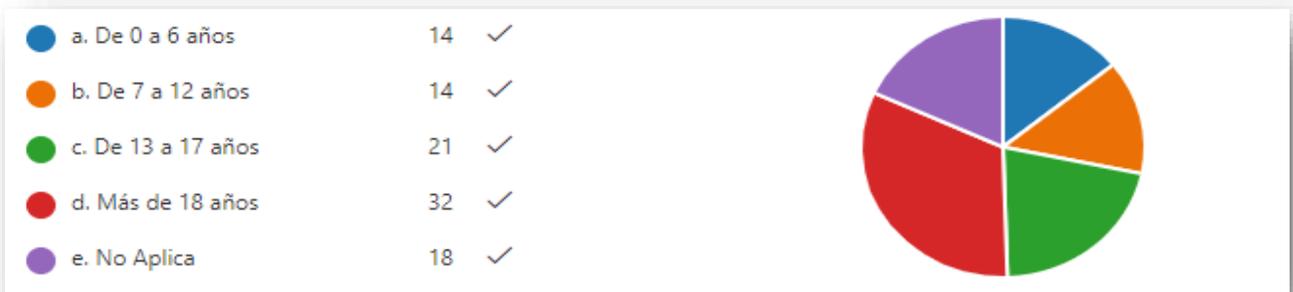
Estado Civil



¿Tiene Hijos?

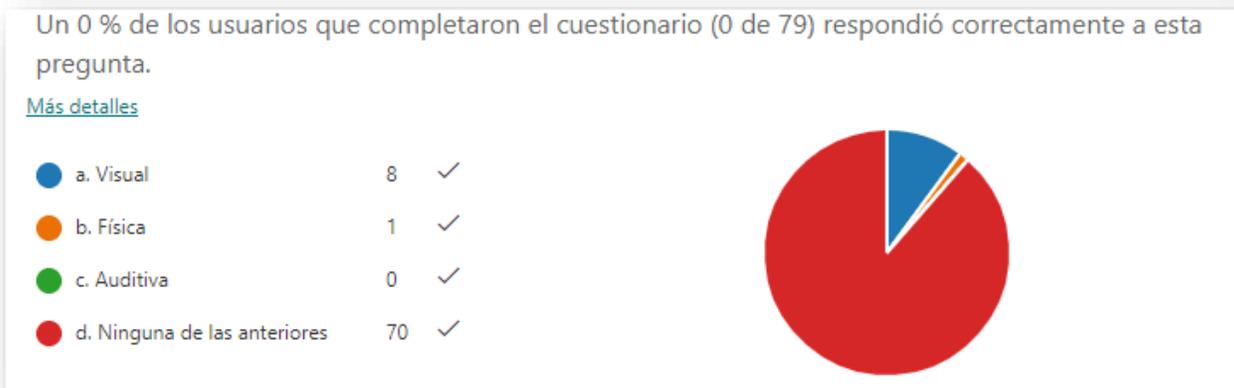


¿En qué Rango se de Edad se encuentran sus Hijos?

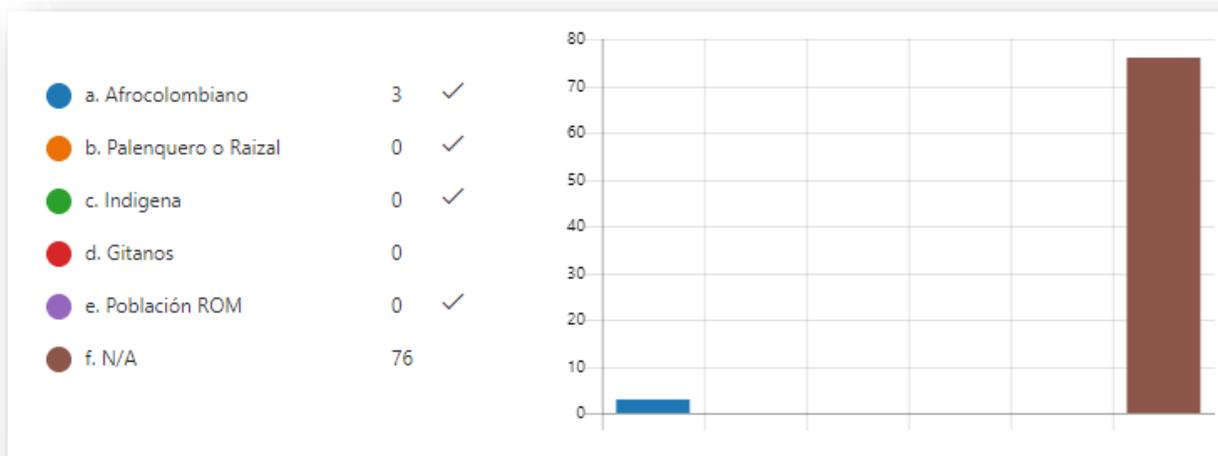


¡Lo hacemos posible!

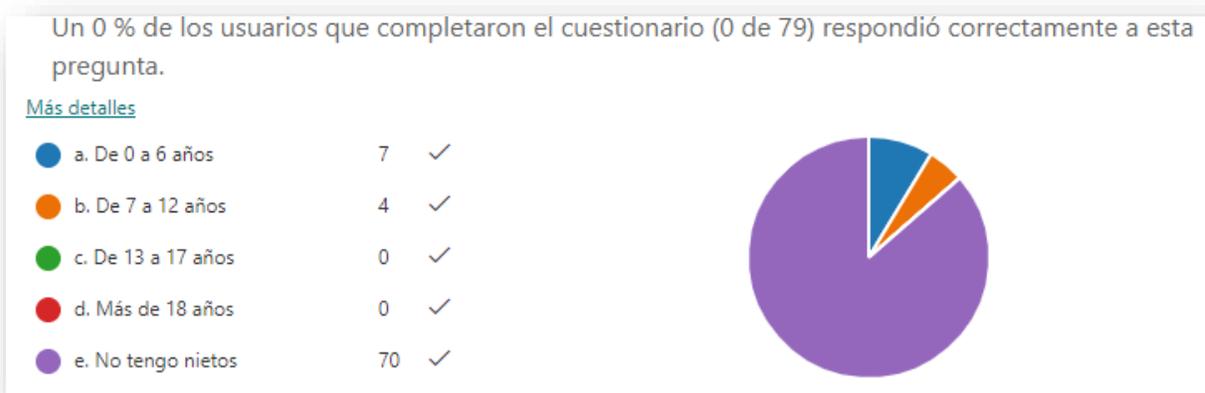
¿Presenta alguna de las siguientes discapacidades?



¿A cuál de los siguientes grupos étnicos pertenece?

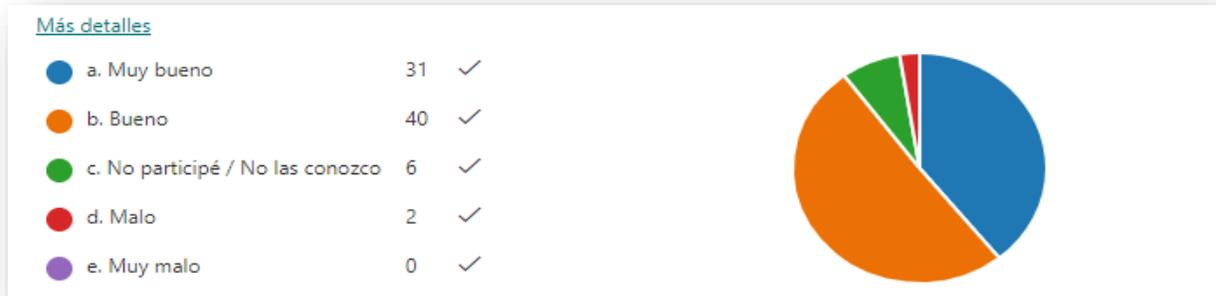


Si tiene nieto(s), ¿Entre qué rango de edad se encuentra(n)?



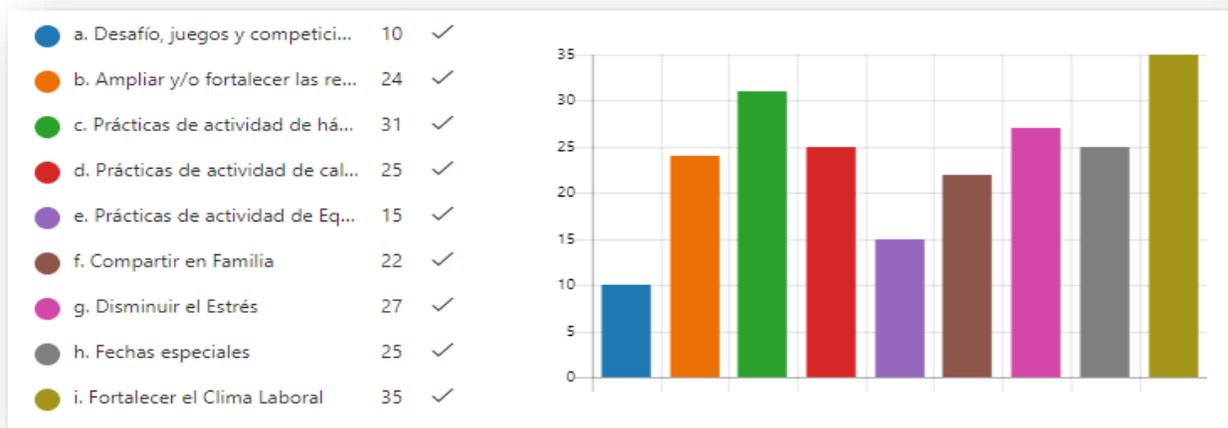
¡Lo hacemos posible!

En general, ¿Cuál es su apreciación de las estrategias y actividades desarrolladas por la Dirección Administrativa de Talento Humano en materia de Bienestar en la vigencia 2021?



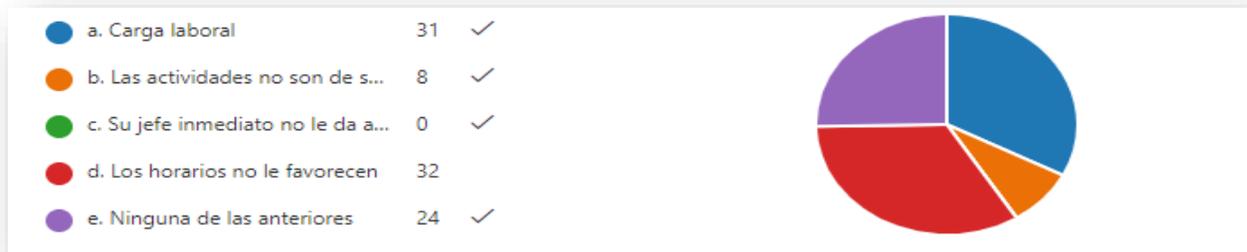
A continuación, se expone las preferencias de los funcionarios, frente a las opciones en deporte, cultura, educación, bienestar e incentivos.

¿Qué lo motiva a participar en las actividades del Programa de Bienestar Social e Incentivos?

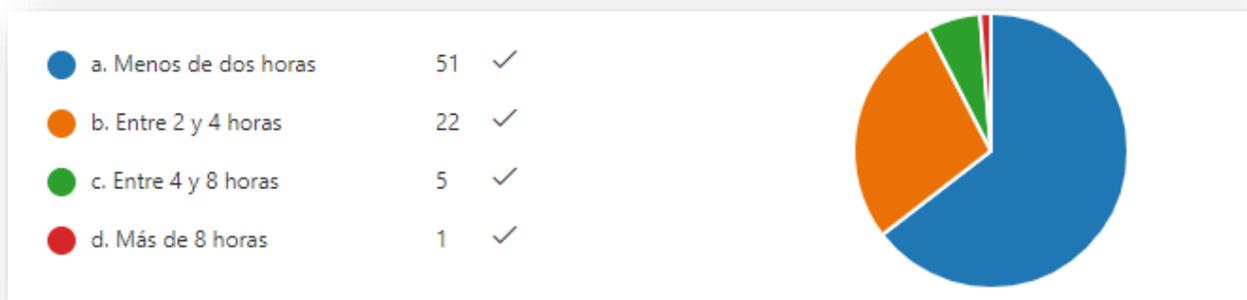


¡Lo hacemos posible!

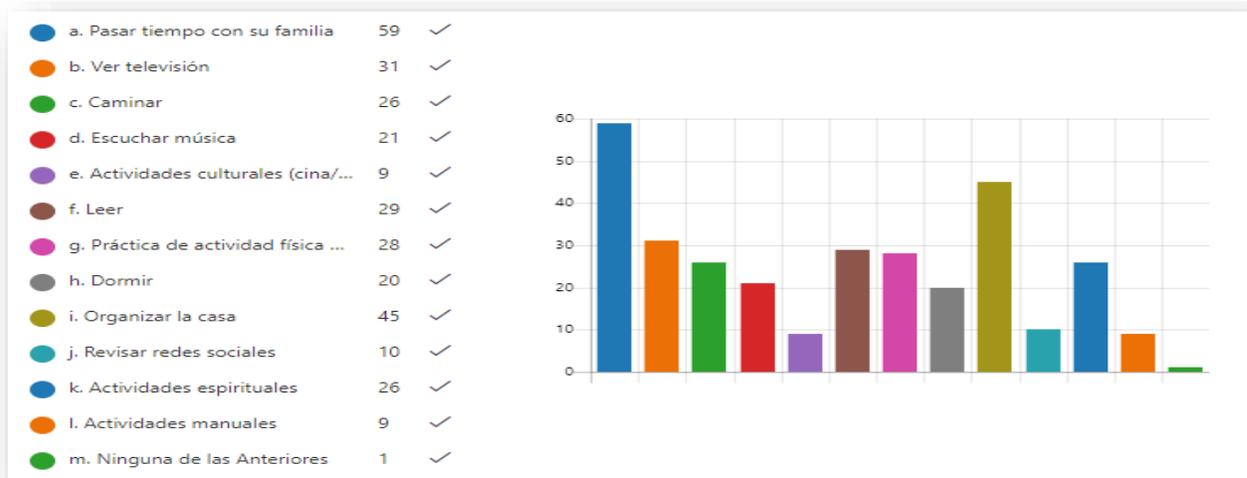
¿Qué dificultades se le presentan para no participar en las actividades de Bienestar?



¿De cuánto tiempo libre dispone de lunes a viernes?

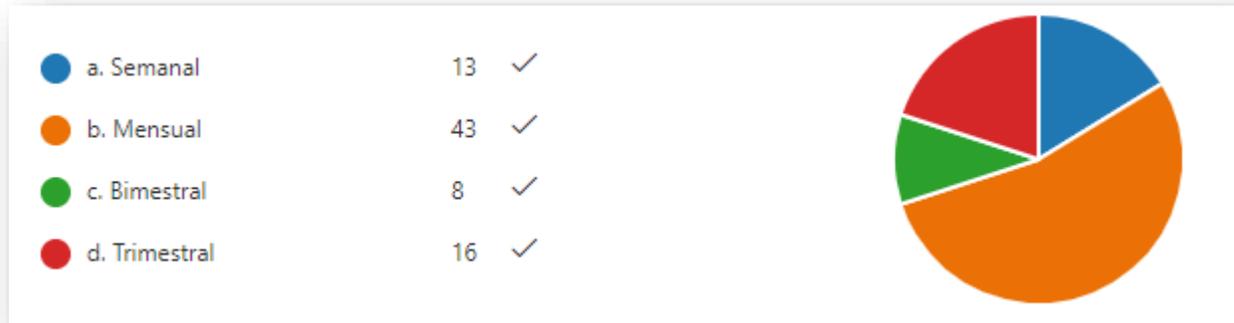


Actividades que realiza en su tiempo libre

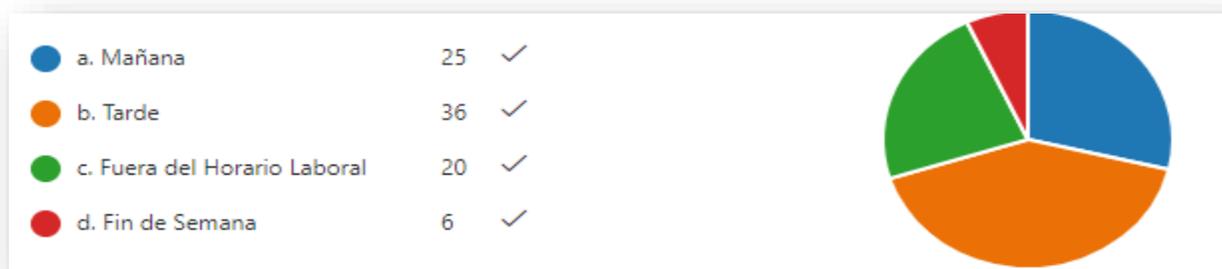


¡Lo hacemos posible!

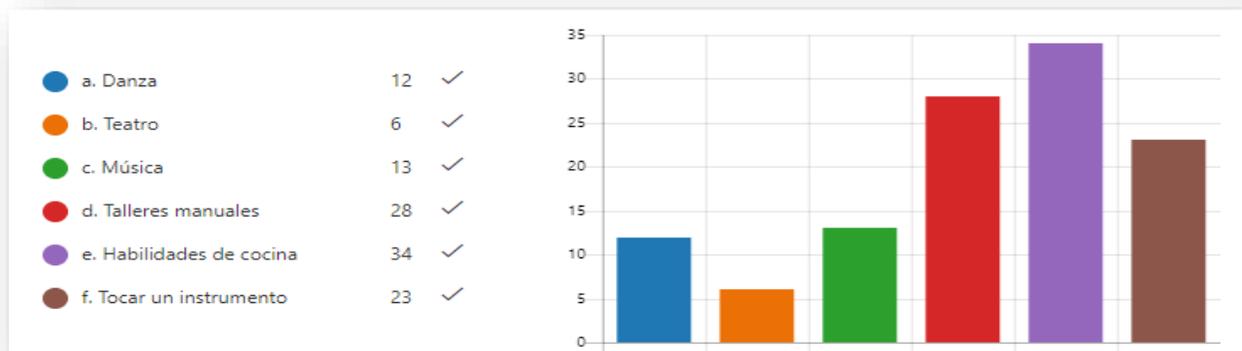
¿Qué frecuencia considera adecuada para participar en las actividades de Bienestar?



¿Cuál sería su horario preferido para la realización de actividades de Bienestar?

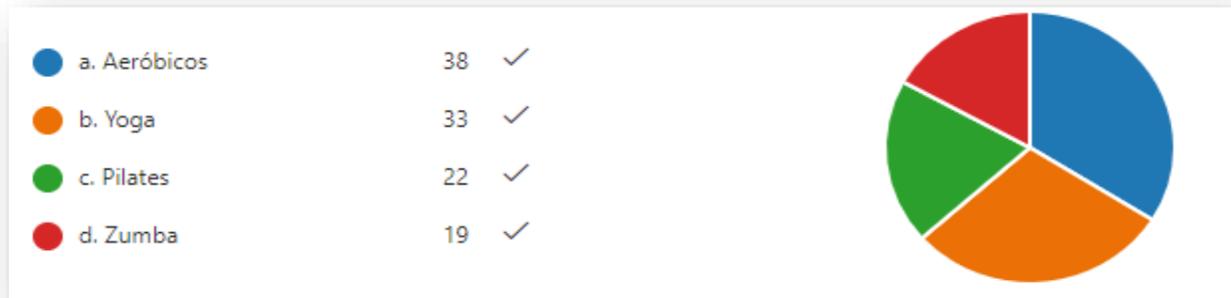


Seleccione la actividad en la que le gustaría participar o desarrollar (Actividades Culturales)

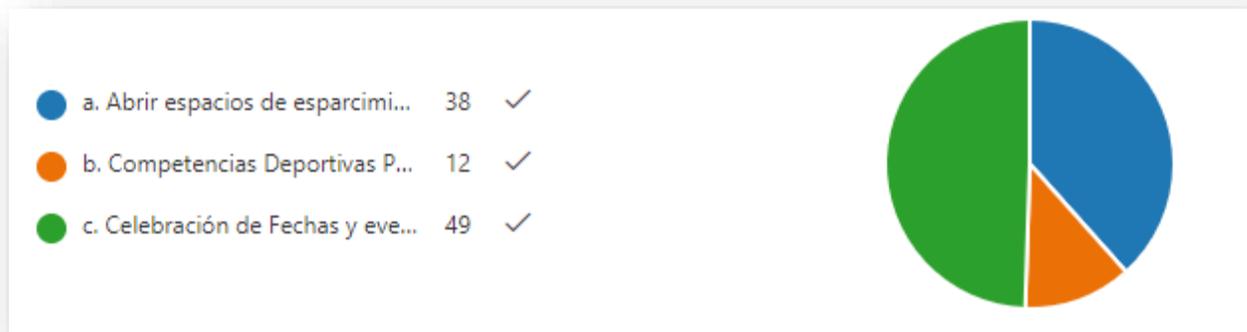


¡Lo hacemos posible!

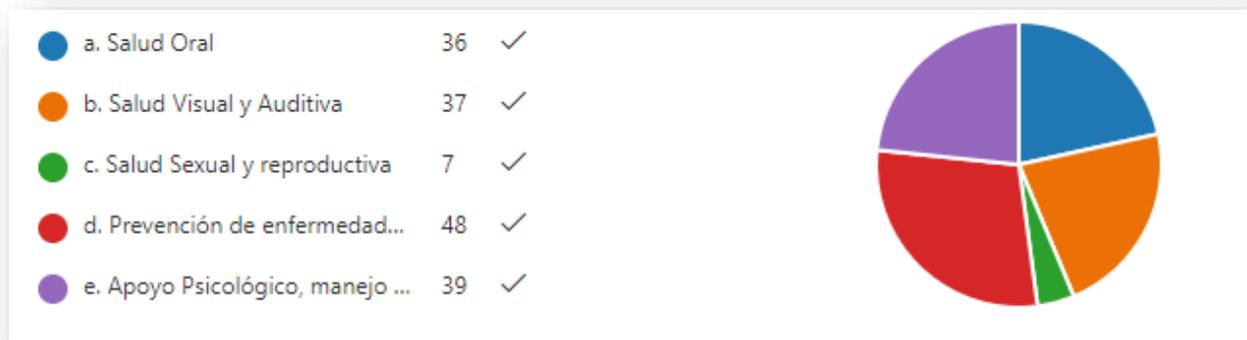
Seleccione las actividades en las que le gustaría participar o desarrollar (Actividades de Autocuidado)



¿Interés en la implementación de actividades de Deporte y recreación?

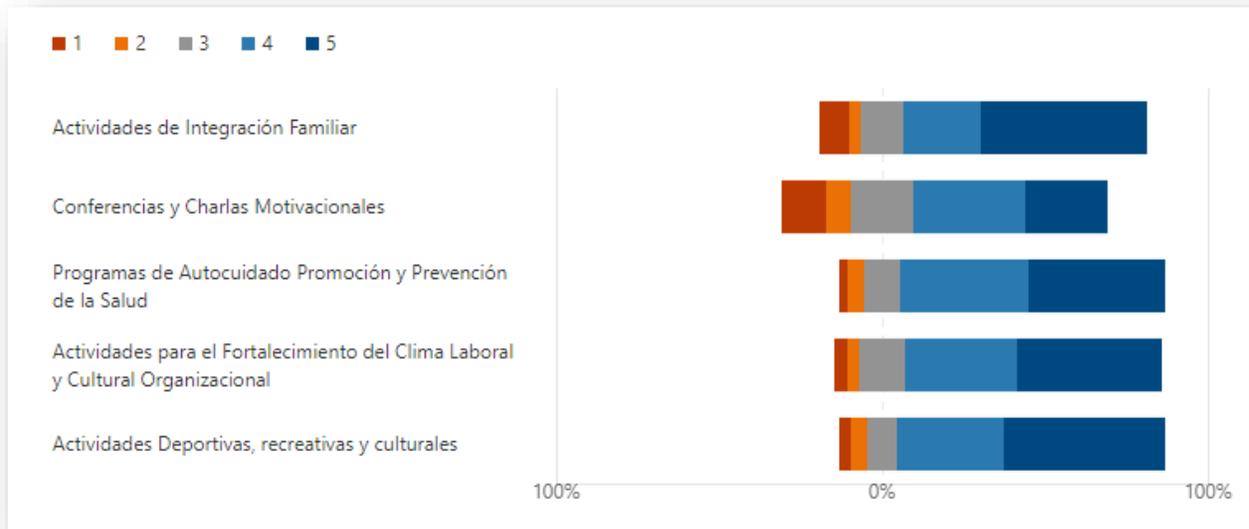


¿Interés en la implementación de actividades de Promoción y prevención en salud?

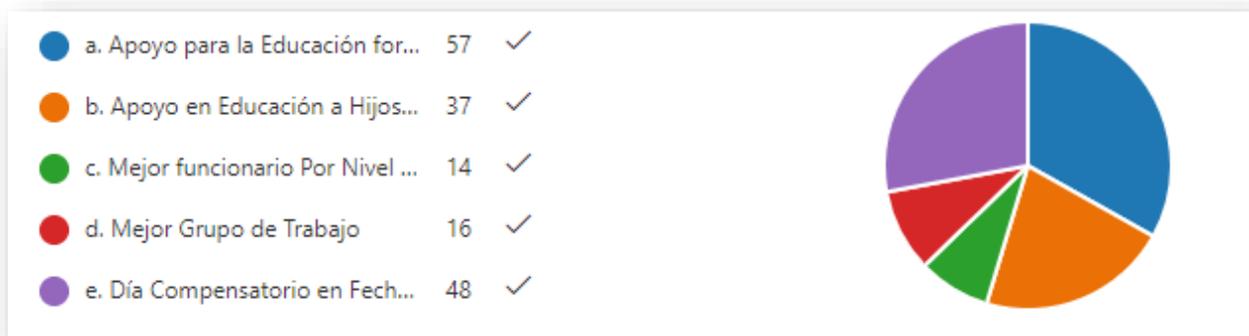


¡Lo hacemos posible!

Actividades que deben tener prioridad en el Programa de Bienestar Social. Califique 1 menos importante y 5 más importante:



Seleccione las actividades en las que le gustaría participar o desarrollar (Área de Incentivo)



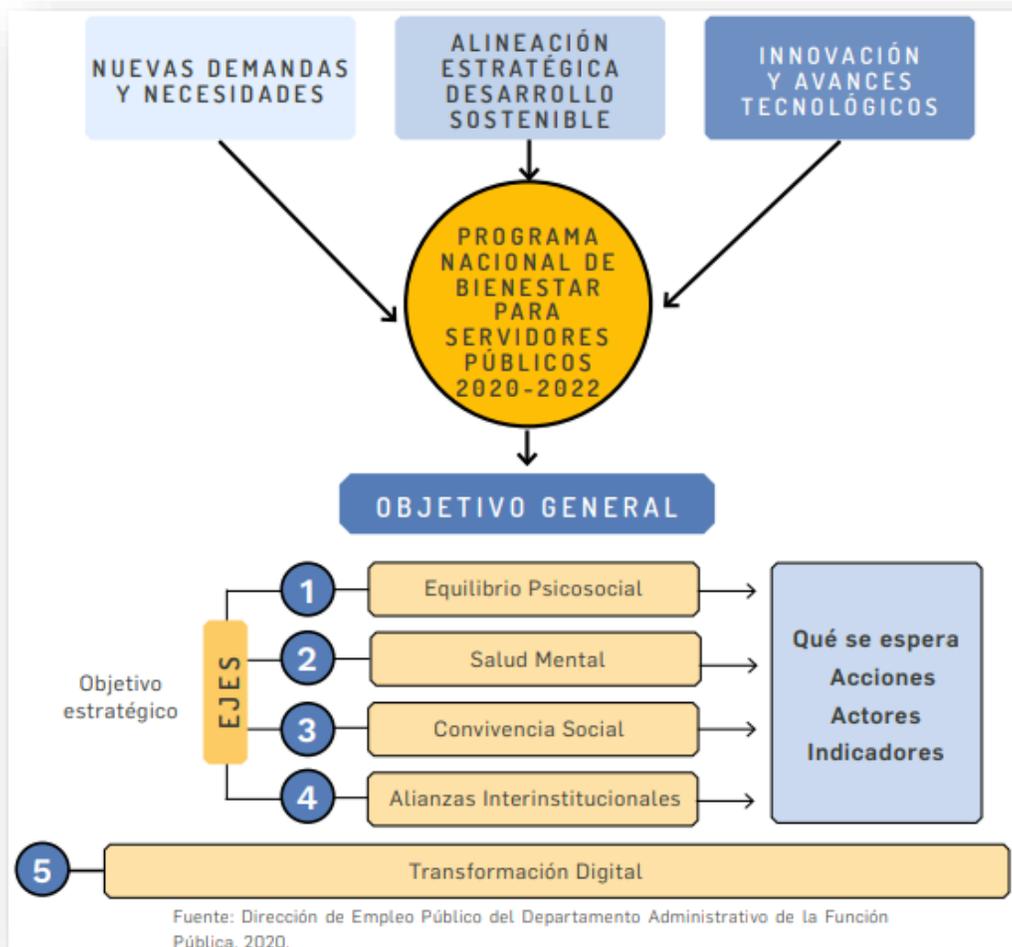
Cabe resaltar que para los funcionarios públicos es muy importante las actividades de Bienestar e Incentivos desarrolladas en la Institución, según los resultados de la encuesta aplicada, 89.8% de los encuestados opinan que es bueno y muy bueno como se están

¡Lo hacemos posible!

realizando las actividades de Bienestar e Incentivos; a su vez dejan ver la importancia de seguir realizando actividades de relajación, deporte, cocina, talleres manuales e integración familiar, en cuanto a las actividades de Incentivos, el resultado de mayor relevancia es el apoyo a la educación formal a funcionarios, a hijos de funcionarios y el día compensatorio por cumpleaños.

6. EJES DEL PROGRAMA

Gráfica de la Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar



Son cinco los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar: el eje de equilibrio

¡Lo hacemos posible!

psicosocial; el eje de salud mental; el eje de convivencia social y el eje de alianzas interinstitucionales. Es importante mencionar que la transformación digital es el eje transversal del programa.

A la fecha, cabe resaltar que nuestro país continua bajo la emergencia sanitaria decretada por el Gobierno Nacional producto de la pandemia Covid-19, por ello, continuamos sujetos a las reglamentaciones que se emitan por el Gobierno nacional y/o por la alta Dirección de la Institución, en cuanto al desarrollo de las actividades a ejecutar durante la presente vigencia, sin dejar de lado el cumplimiento de las actividades proyectadas dentro del programa.

PROGRAMA NACIONAL – UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL
1. FACTORES PSICOSOCIALES
Actividad Artística y Cultural
Eucaristías
Novena Navideña por Dependencias
2. EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR
Salario emocional (tiempo compensado, celebración de cumpleaños, permiso para matrimonio, permiso por calamidad doméstica, por parto o aborto cónyuge, compañera, apoyo para le educación formal al núcleo familiar, programa preventivo y correctivo de la buena salud oral y visual, auxilio funerario)
Horarios flexibles para empleados públicos.
Integración Familiar Dos veces al año.
Actividad de día de la niñez e integración familiar segundo semestre (Cumpliendo con la normativa del día de la familia).
3. CALIDAD DE VIDA LABORAL
Día del Servidor Publico
Actividad de Fortalecimiento a la Mujer, actividad de Fortalecimiento a la secretaria, Actividad de Fortalecimiento a la Madre, Actividad de Fortalecimiento al Docente, Actividad de Fortalecimiento al Padre, Actividad Decembrina a hijos de funcionarios y Actividad Decembrina de los funcionarios.
Programa Prepensionados
Mejor funcionario por Nivel Jerárquico
Día Compensatorio por Cumpleaños.
4. PROMOCIÓN DE PRÁCTICAS Y HÁBITOS SALUDABLES EN FAMILIA
Jornada Salud Ocupacional (Entorno laboral saludable)
Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte
EJE 2: SALUD MENTAL
HIGIENE MENTAL
Jornada de Salud Ocupacional, promoción y prevención de vida saludable.

7. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Cobertura

Todos los funcionarios públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander son objeto de la realización de las actividades del presente programa, sin embargo, cabe precisar que de acuerdo con la normativa de carrera administrativa y del empleo público algunas de las actividades solo estarán dirigidas a los funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción.

El programa propenderá por el fortalecimiento de la calidad de vida laboral, y se tendrá en cuenta el núcleo familiar del funcionario cuando así haya sido definido o especificado en la actividad.

8. PLAN DE INCENTIVOS

Su objetivo se centra en elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, identidad y bienestar de todos los funcionarios públicos, propiciando así una cultura de trabajo enfocado a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la Unidades Tecnológicas Santander, buscando compensar el logro extraordinario del servidor público y estimular un alto desempeño de las funciones.

Incentivos basados en salario emocional

Las Unidades Tecnológicas Santander adoptará el reglamento que establecerá las condiciones y aspectos que se tendrán en cuenta para reconocer y premiar el desempeño en niveles de excelencia, ya sea de manera individual o por equipos de trabajo, de todos los funcionarios públicos que aportan al logro de las metas institucionales.

El salario emocional es un concepto que integra soluciones encaminadas a fortalecer el balance y facilitar la integración entre las dimensiones personal y laboral de los funcionarios

¡Lo hacemos posible!

públicos en la búsqueda institucional de fortalecer el compromiso y generar valor en la consecución de resultados.

9. REGLAMENTO INTERNO PARA LA ELECCIÓN DE LOS MEJORES FUNCIONARIOS POR NIVELES JERÁRQUICOS Y MEJOR GRUPO DE TRABAJO

ELECCIÓN DEL MEJOR FUNCIONARIO DE LA INSTITUCIÓN

Participaran los funcionarios de Carrera Administrativa de la planta global de empleos de las Unidades Tecnológicas de Santander, quienes pertenecen a los diferentes niveles jerárquicos de la Institución (asistencial, técnico y profesional).

Para medir el nivel de Excelencia de los empleados, se tendrá en cuenta, como uno de los criterios de valuación, la calificación definitiva resultante de la evaluación de desempeño laboral del periodo inmediatamente anterior, que haya sido reportada ante la Dirección Administrativa de Talento Humano.

Requisitos para la elección de mejores funcionarios de carrera administrativa

- Tener un tiempo a servicio a la Institución, no inferior a 1 año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de la selección.
- Los funcionarios que hayan sido exaltados por tiempo de servicio no podrán participar en el concurso para mejor funcionario por nivel jerárquico.
- Los funcionarios que hayan sido exaltados por mejor funcionario por nivel jerárquico en los dos (2) últimos años, serán declarados fuera de concurso y por lo tanto no podrán participar en la evaluación de la vigencia en curso.
- La Comisión de Personal de las Unidades Tecnológicas de Santander, procederá a realizar la correspondiente verificación.

iLo hacemos posible!

Criterios de Valoración

1. **Evaluación de Desempeño Laboral:** Calificación sobresaliente emitida y radicada en la Dirección Administrativa de Talento Humano de la vigencia anterior.
2. **Educación Formal:** Se tendrán en cuenta los títulos acreditados y debidamente certificados con corte a 30 de diciembre de la vigencia anterior, que reposen en la historia laboral de cada funcionario, al momento de hacer la revisión de las historias laborales.
3. **Evaluación para el Trabajo y el Desarrollo Humano:** Se tiene en cuenta los conocimientos adquiridos con corte a 30 de diciembre de la vigencia anterior, siempre y cuando se presente el debido certificado y repose en su historia laboral acreditando la culminación de los estudios. Áreas para tener en cuenta Administración Pública – Idiomas – Sistemas - Áreas Sociales.
4. **Participación en las diferentes capacitaciones ofertadas por el Plan Institucional de Capacitación:** Se dará un puntaje por cada capacitación a la que el funcionario asista, según el Plan Institucional de capacitación de la vigencia en curso.
5. **En caso de empate:** la Comisión de personal se encargará de revisar según los factores de cumplimiento y tomará la decisión correspondiente según sus criterios.

FACTOR	DEFINICIÓN	PUNTAJE	PUNTAJE OBTENIDO
Evaluación del Desempeño Laboral	Calificación Definitiva	40 puntos	Puntaje Sobresaliente emitida y radicada en la Dirección Administrativa de Talento Humano correspondiente a la vigencia del último año.
	Calificación Obtenida		
Tiempo de Servicio	Puntaje Máximo	5 puntos	Los puntos no son acumulables dentro de este ítem
Fecha de Ingreso	1 a 5 años	1 punto	
	6 a 10 años	2 puntos	
	11 a 15 años	3 puntos	
	16 a 20 años	4 puntos	
	Más de 20 años	5 puntos	

iLo hacemos posible!

Educación Formal	Puntaje Máximo	20 puntos	Se califica con el título de más alto nivel académico. Los puntos no son acumulables dentro de este ítem.
	Bachiller	5 puntos	
	Técnico – Tecnólogo	11 puntos	
	Pregrado	14 puntos	
	Doctorado - Maestría	20 puntos	
Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	Puntaje Máximo	10 puntos	Las horas de educación no formal certificadas con corte a 30 de diciembre de la vigencia anterior.
Áreas a tener en cuenta Administración Pública – Idiomas – Sistemas - Áreas Sociales	0 a 30 horas	3 puntos	
	31 a 60 horas	4 puntos	
	61 a 100 horas	6 puntos	
	101 a 200 horas	8 puntos	
	Más de 200 horas	10 puntos	
Plan Institucional de Capacitación vigencia XXXX	Capacitaciones	25 puntos	Se califica cada capacitación a la que el funcionario asista según el Plan Institucional de Capacitaciones XXXX. Las evidencias se verán reflejadas en las evaluaciones que se realicen al final de cada capacitación.
	Capacitación 1	25 puntos	
	Capacitación 2		
	capacitación 3		
	capacitación 4		
	capacitación 5		
	capacitación 6		
	capacitación 7		
	capacitación 8		
	capacitación 9		
	capacitación 10		
GRAN TOTAL			

ELECCIÓN DEL MEJOR GRUPO DE TRABAJO DE LA INSTITUCIÓN

Se entiende por Grupos de Trabajo, el equipo 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 públicos de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

El nivel de excelencia de los Grupos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo, de la calidad de este y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su

¡Lo hacemos posible!
funcionamiento como equipo de trabajo.

Para la elección anual del Mejor Grupo de trabajo en niveles de excelencia, se tendrá en cuenta los siguientes requisitos:

Requisitos:

- Los proyectos u objetivos deben estar inscritos dentro de la fecha estipulada por la Dirección Administrativa de Talento Humano.
- Que el proyecto u objetivo inscrito se encuentre concluido, en el año inmediatamente anterior.
- Diligenciar el formato de inscripción diseñada para tal fin por la Dirección Administrativa de Talento Humano, la cual fue debidamente expuesta ante la Comisión de Personal.


 Unidades Tecnológicas de Santander
 ¡Lo hacemos posible!

INSCRIPCIÓN MEJOR GRUPO DE TRABAJO XXXX
UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

INFORMACIÓN GENERAL

OFICINA	
Grupo de trabajo	
Inteclaratic	
Nombre del Proyecto	

ASPECTOS RELEVANTES

Tema	
Línea estratégica	
Programa	
Metas	

Descripción del Proyecto

Aspectos que favorecen a la Institución

- Se inscribirá por dependencia sólo un (1) Grupo de trabajo.
- Para la elección del mejor grupo de trabajo se realizará a través de una exposición ante la Comisión de Personal por parte de los inscritos en un término de treinta (30) minutos, para lo cual se les estará enviando fecha a sus correos institucionales.
- Se determina los siguientes valores cuantitativos para la elección del mejor grupo de trabajo así:

ÍTEM	PUNTUACIÓN
Exposición	10 puntos
Impacto Social	30 puntos
Innovación y Creatividad	30 puntos
Recurso Financiero	10 puntos
Trabajo en Equipo	20 puntos

Las exposiciones serán evaluadas por la Comisión de Personal de acuerdo con los parámetros y puntuación establecidos en el presente documento.

La Comisión de Personal, seleccionará al mejor Grupo de trabajo de la Institución, con base en las calificaciones obtenidas y este resultado se registrará mediante acto administrativo.

Si hay empate la Comisión de Personal debe dirimir el mejor dentro de los postulados.

Con antelación se les estará informando a través de sus correos institucionales, la fecha y hora de la ceremonia de proclamación y entrega de los incentivos a los mejores funcionarios por nivel jerárquico y el mejor grupo de trabajo. En reunión del 14 de enero de 2022, la Comisión de Personal aprobó que, a cada grupo de trabajo, que presente su proyecto tendrá un incentivo no pecuniario (Exaltación reconociendo de su esfuerzo y trabajo).

QUINQUENIOS

Se entiende por Quinquenios, los funcionarios que acumulen 5 años de forma continua en la Institución, es decir: 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.

PROHIBICIONES:

Los Incentivos pecuniarios y no pecuniarios, concedidos a los empleados en desarrollo de programas de Bienestar Social e Incentivos, no pueden tener por objeto modificar el régimen salarial y el prestacional de los empleados.

El Plan de Incentivos contempla los siguientes estímulos:

- Elección de los Mejores funcionarios por niveles jerárquicos (Profesional, Técnico, Asistencial).

¡Lo hacemos posible!

- Elección del Mejor Grupo de Trabajo.
- Quinquenios
- Incentivos para el mejoramiento de calidad de vida de los funcionarios.
- Día compensatorio por Cumpleaños.
- Apoyo para Educación Formal a núcleo familiar.
- Apoyo para Educación Superior en modalidad maestría y doctorado en entidades diferente a las Unidades Tecnológicas de Santander, para funcionarios de Carrera Administrativa.
- Programa preventivo y Correctivo de la buena salud oral y visual.
- Auxilio Funerario.

