



PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE
TALENTO HUMANO
2024

LÍDER DEL PROCESO – TALENTO HUMANO

SONNIA YANETH GARCÍA BENÍTEZ
Directora Administrativa de Talento Humano

Bucaramanga, enero de 2024

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1. OBJETIVOS	5
1.1 OBJETIVO GENERAL.....	5
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
2. RESPONSABLE.....	5
3. ENTIDADES DE APOYO	5
4. CONTEXTO NORMATIVO.....	6
5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....	6
6. EJES DEL PROGRAMA.....	14
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
9.1 ELECCIÓN DEL MEJOR FUNCIONARIO DE LA INSTITUCIÓN	20
9.2 ELECCIÓN DEL MEJOR GRUPO DE TRABAJO DE LA INSTITUCIÓN.....	24
9.3 QUINQUENIOS	26
9.4 PROHIBICIONES.....	26

INTRODUCCIÓN

Con el propósito de impactar de manera positiva el ser, estar y hacer de su activo más importante: el Talento Humano y generar en él, sentido de pertenencia con la Institución; en el marco de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), formula anualmente un Programa de Bienestar Social e Incentivos con actividades que contribuyan con el mejoramiento de la calidad de la vida laboral, buscando un desempeño eficiente y eficaz, impactando aspectos claves de la cultura organizacional de la Institución generando un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

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 se enfoca en mejorar la calidad de vida laboral, entendiéndose, como la existencia de un ambiente con condiciones laborales satisfactorias para el talento humano que conlleven a un ambiente que impacte positivamente la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores. 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.

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 de los 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”.

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los funcionarios públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander, mediante espacios de aprendizaje, esparcimiento e integración familiar y laboral, teniendo en cuenta las necesidades de los servidores en su entorno, fomentando el desarrollo integral, que se refleje en su productividad, innovación y logro de valores Institucionales.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Ejecutar actividades de bienestar e incentivos, alineadas a las necesidades de los servidores en su contexto familiar, laboral y social, que mejoren su calidad de vida.
- Promover valores Institucionales en aras de generar responsabilidad social y ética administrativa, fomentando el sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios públicos.
- Generar experiencias que fomenten la innovación, la comunicación, el trabajo en equipo y el reconocimiento al aporte que hacen los funcionarios al logro de los objetivos institucionales.

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

- Decreto 1567 de 1998, donde se crea el Sistema nacional de Capacitación y el Sistema de estímulos para los empleados del estado.
- Constitución Política de Colombia de 1991, Artículo 57.
- 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 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...”

5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Diagnóstico del Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2023, fue realizado a través de una encuesta virtual, enviada a los 95 Funcionarios de la planta Global de Empleos de las Unidades Tecnológicas de Santander, con una participación final de 54 funcionarios, es decir, una participación del 57%.

Encuesta Diagnóstica de Necesidades de Bienestar Social e Incentivos 2024

Se describe la caracterización de la población encuestada.

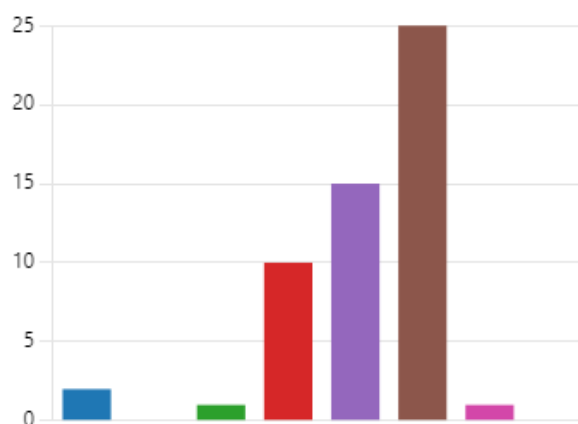
Nivel de Empleo al que pertenece

● a. Directivo	10	✓
● b. Asesor	0	✓
● c. Profesional	36	✓
● d. Técnico	2	✓
● e. Asistencial	6	✓



Nivel Educativo

● a. Bachiller	2	✓
● b. Técnico	0	✓
● c. Tecnológico	1	✓
● d. Universitario	10	✓
● e. Especialización	15	✓
● f. Maestría	25	✓
● g. Doctorado	1	✓
● h. Ninguna de los anteriores	0	✓



Rango de Edad

Más detalles

● a. Entre 18 a 25 años	0	✓
● b. Entre 26 a 35 años	1	✓
● c. Entre 36 a 45 años	22	✓
● d. Entre 46 a 55 años	21	✓
● e. Entre 56 a más	10	✓



Estado Civil

● a. Soltero/a	19	✓
● b. Casado/a	26	✓
● c. Divorciado/a	4	✓
● d. Separado/a	2	✓
● e. Unión libre	3	✓



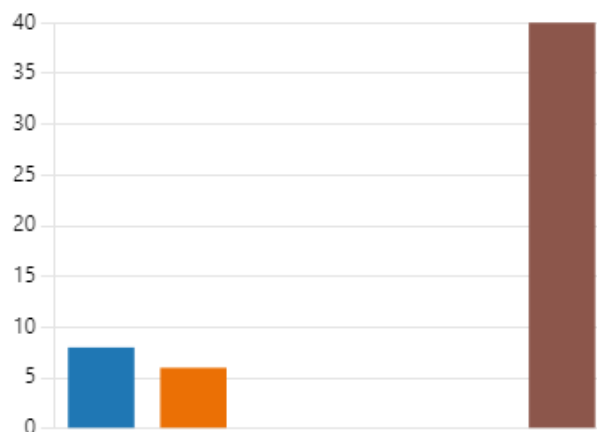
¿Tiene hijos (as), menores de 12 años?

● a. Sí	15	✓
● b. No	40	✓



Si la respuesta anterior fue afirmativa, por favor indique en número la cantidad de hijos (as), menores de 12 años, si la respuesta es negativa, responda no aplica.

● a. 1	8	✓
● b. 2	6	✓
● c. 3	0	✓
● d. 4	0	✓
● e. 5	0	✓
● f. No aplica	40	✓



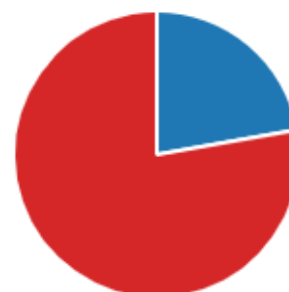
¿Si tiene nieto(s), ¿Entre qué rango de edad se encuentra(n)?

● a. De 0 a 6 años	3	✓
● b. De 7 a 12 años	0	✓
● c. De 13 a 17 años	0	✓
● d. Más de 18 años	0	✓
● e. No tengo nietos	51	✓



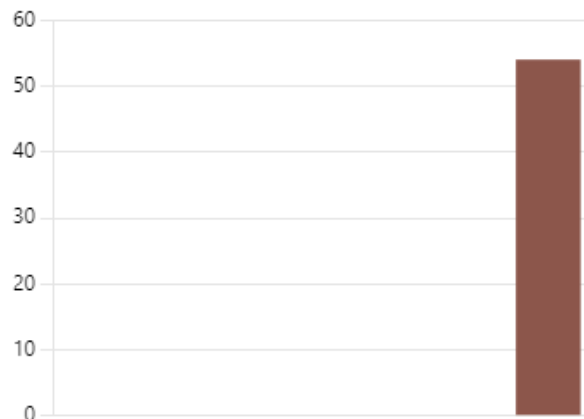
¿Presenta alguna de las siguientes discapacidades?

● a. Visual	12	✓
● b. Física	0	✓
● c. Auditiva	0	✓
● d. Ninguna de las anteriores	42	✓



¿A cuál de los siguientes grupos étnicos pertenece?

● a. Afrocolombiano	0	✓
● b. Palenquero o Raizal	0	✓
● c. Indígena	0	✓
● d. Gitanos	0	✓
● e. Población ROM	0	✓
● f. No aplica	54	✓



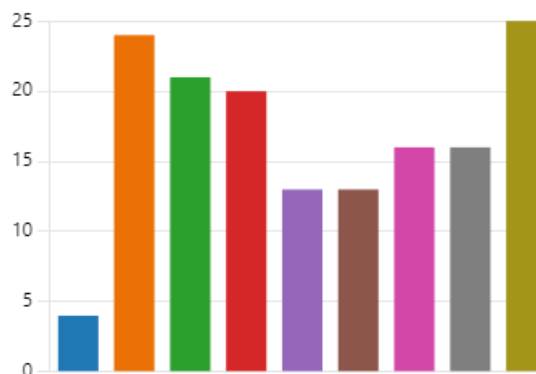
En general, ¿Cuál es su apreciación de las estrategias y actividades desarrolladas por la Dirección Administrativa de Talento Humano en el marco de ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos en la vigencia 2023?

● a. Muy bueno	40	✓
● b. Bueno	13	✓
● c. No participé / No las conozco	1	✓
● d. Malo	0	✓
● e. Muy malo	1	✓



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

● a. Desafío, juegos y competición	4	✓
● b. Ampliar y/o fortalecer las rela...	24	✓
● c. Prácticas de actividad de hábi...	21	✓
● d. Prácticas de actividad de calid...	20	✓
● e. Prácticas de actividad de Equi...	13	✓
● f. Compartir en Familia	13	✓
● g. Disminuir el Estrés	16	✓
● h. Fechas especiales	16	✓
● i. Fortalecer el Clima Laboral	25	✓



En su opinión. ¿Cuál sería el horario de la jornada laboral adecuados para la realización de las actividades de Bienestar?

- a. Jornada de la mañana 17 ✓
- b. Jornada de la tarde 19 ✓
- c. Todo el día 19 ✓



En su opinión. ¿Cuál sería los días de la jornada laboral adecuados para la realización de las actividades de Bienestar?

- a. Lunes 4 ✓
- b. Martes 5 ✓
- c. Miercoles 9 ✓
- d. Jueves 9 ✓
- e. Viernes 40 ✓



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

- a. Curso de cocina 30 ✓
- b. Clases de Tango 3 ✓
- c. Clases de Salsa 20 ✓
- d. Taller de Bisutería 8 ✓
- e. Un terrario: Es un espacio o e... 18 ✓



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

- b. Yoga 17 ✓
- c. Aeróbicos 15 ✓
- d. Pilates 18 ✓
- e. Gimnasio 27 ✓



¿Seleccione la actividad en la que le gustaría participar con relación a Promoción y prevención en salud?

- a. Salud Oral 11 ✓
- b. Salud Visual y Auditiva 23 ✓
- c. Salud Sexual y reproductiva 0 ✓
- d. Prevención de enfermedades ... 29 ✓
- e. Apoyo Psicológico, manejo d... 19 ✓



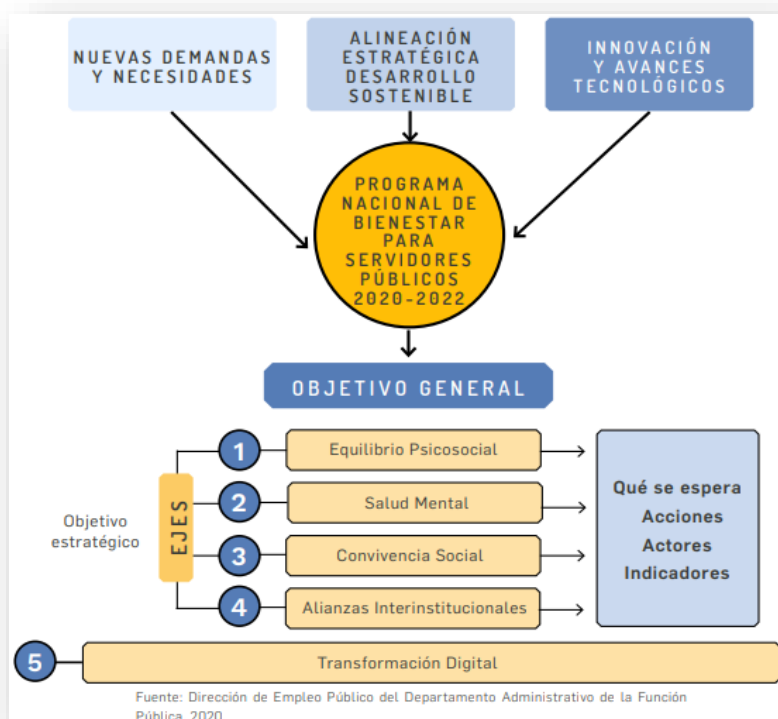
No.	Si su condición actualmente es de Pre pensionados, Tres (3) años anteriores a la pensión, indique que otra actividad le gustaría incluir dentro del Programa de Bienestar, ¿relacionada con la orientación vocacional y asistencia jurídica?
1	Capacitación huertas y manejo de plantas, orquídeas
2	Cultivo de orquídeas
3	Asistencia jurídica
4	Propósito de Vida después de la Pensión
5	Asesoría Psicológica
6	Integración
7	Como usar el Tiempo Libre
8	Gimnasia en la tercera edad

No.	¿Qué otra actividad le gustaría incluir dentro del Programa de Bienestar Social e Incentivos?
1	Música o Club de lectura
2	Prevención del cáncer de mama, útero etc..
3	Paseo
4	Fortalecimiento de Habilidades Blandas, Curso de Excel Avanzado
5	lectura Critica
6	Curso de arte
7	Ampliación de las capacidades, para el manejo de buenas prácticas.
8	Auxilio Para Medicamentos
9	Caminatas ecológicas, Asistencia a eventos Culturales en el Teatro Santander
10	Participación de nuestros hijos o familiares en ferias de emprendimiento (Infantil) - Inteligencia
11	<p>Por favor para las personas que trabajan en las Unidades Tecnológicas de Santander que no son originarios de la ciudad de Bucaramanga y su familia vive en otra ciudad darles la posibilidad de trabajar jornada laboral flexible, según estaba estipulado en el plan de Bienestar laboral 2023, página 18. Para personas que vivimos solos en Bucaramanga sería muy grato que las Unidades tengan en cuenta estas personas, estarían contribuyendo al bienestar laboral familiar y mental para este tipo de empleados. Sería bueno que la UTS formalizara un horario flexible al menos una vez al mes para este tipo empleados que son originarios de otra ciudad o su familia reside en una ciudad diferente de Bucaramanga y tienen que estar desplazándose.</p>
12	Dia De La Familia Uteista
13	<p>En el caso de los factores psicosociales considero que se debe contemplar la inclusión de los compañeros que no profesan la fe católica, ya que se realizan eucaristías y la novena de navidad, en las que por obvias razones ellos no participan.</p> <p>También se debe otorgar el día de la familia a todos los funcionarios y no realizar una actividad para quienes tienen hijos, pues los demás somos excluidos.</p>
14	Incentivo Por Puntualidad
15	Paseo De Integracion
16	Se debe tener en cuenta que el día de la familia como derecho del funcionario según la ley , debe socializarse para que al funcionario se le otorgue 1 jornada semestral con el ..."objeto de fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad"
17	Todas las actividades brindadas por las UTS son muy buenas
18	Caminata ecológica
19	Si que el día de la mujer no se celebrara el mismo día del funcionario publico dado que solo en mi caso participo de esa única actividad de bienestar e incentivos ya que en las demás no aplico. Por tanto solo es aprovechable una sola actividad negándoseme la oportunidad de disfrutar de otros espacios de interrelacionar con mis compañeros.
20	Recreación, mascota en la dinámica familiar
21	Taller De Pintura En Tela
22	Motivacion Y Automotivacion
23	Conferencias con escritores de libros
24	En las vacaciones de mitad de año y de final de año, se realicen vacaciones recreativas dentro de la institución dirigidas a los hijos del personal de planta, una, dos o tres semanas durante media jornada laboral.
25	video juegos
26	Actividades dirigidas a las regionales.
27	Gimnasia en la tercera edad
28	Día del ingeniero
29	Clases de zumba
30	Información sobre incentivos institucionales y requisitos para acceder los mismos

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, el 96% de los funcionarios encuestados opinan que las estrategias y actividades desarrolladas por la Dirección Administrativa de Talento Humano en el marco de ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos en la vigencia 2023 fueron buenas y muy buenas a su vez dejan ver la importancia de realizar actividades de cocina, construcción de terrarios, clases de salsa.

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 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.

EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que se está viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

COMPONENTE	DEPENDENCIA LIDER	ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO
FACTORES PSICOSOCIALES	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO	Actividad Artística y Cultural	Personal de la Planta Global de la Institución
		Eucaristías	
		Novena Navideña por Dependencias	
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. (DIA DE LA FAMILIA)	
		Día del Servidor Publico	
CALIDAD DE VIDA LABORAL		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, Dia del abuelo, Actividad Decembrina a hijos de funcionarios y Actividad Decembrina de los funcionarios.	

COMPONENTE	DEPENDENCIA LIDER	ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO
PROMOCIÓN DE PRÁCTICAS Y HÁBITOS SALUDABLES EN FAMILIA		Programa Prepensionados	
		Mejor funcionario por Nivel Jerárquico	
		Día Compensatorio por Cumpleaños.	
		Jornada Salud Ocupacional (Entorno laboral saludable)	
		Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte	

DÍA DE LA FAMILIA

Con el propósito de fortalecer el compartir y acercamiento familiar de los servidores públicos, procurando que se sientan motivados y, de esta manera, poder contribuir al mejoramiento de su calidad de vida; la Institución concederá un día libre por semestre para que los servidores públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander puedan compartir tiempo con su familia. EL termino para solicitar el día compensatorio, para el primer semestre seria una vez se retomen funciones, teniendo en cuenta el disfrute de las vacaciones colectivas de enero al 30 de junio de 2024 y para el segundo semestre de 1 de julio hasta el día que se da inició a las vacaciones colectivas de diciembre de 2024, cabe anotar que estos días no son acumulables y su solicitud debe ser concertada con el superior inmediato, cumpliendo con el formato de permiso que reposa en base documental y con debida antelación; es importante resaltar que dicha solicitud no debe interferir en la buena marcha del servicio público y en el cumplimiento de los objetivos Institucionales.

PROGRAMA DE PRE-PENSIONADOS

Este programa tiene como objetivo adoptar acciones encaminadas a sensibilizar y capacitar a los funcionarios Pre-Pensionados; prepararlos y acompañarlos en aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros con el fin de que puedan asumir de la mejor manera el retiro de la vida laboral, algunas acciones pueden ser: capacitarlos en los tramites de solicitud de pensión, estrategias de aprovechamiento del

tiempo libre, manejo de finanzas e inicio de negocios, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud.

EJE 2: SALUD MENTAL

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

COMPONENTE	DEPENDENCIA LIDER	ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO
HIGIENE MENTAL	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO	Jornada de Salud Ocupacional, promoción y prevención de vida saludable.	Personal de la Planta Global de la Institución

EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

COMPONENTE	DEPENDENCIA LIDER	ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO
FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO	Actividad Artística y Cultural	Personal de la Planta Global de la Institución
PREVENCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y AL		Socialización Resolución 02-500 de mayo de 2019 sobre acoso laboral, sexual, ciberacoso, abuso del poder - Inclusión, Igualdad y Respeto.	

COMPONENTE	DEPENDENCIA LIDER	ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO
ABUSO DE PODER			

EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

El eje 4 se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17 (ODS en las UTS, Desarrollo Presente y Futuro); que señala la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.

COMPONENTE	DEPENDENCIA LIDER	ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO
COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO	Caja de compensación familiar.	Personal de la Planta Global de la Institución
FOMENTO DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE BIENESTAR		Entidades promotoras de salud, fondos de pensiones y cesantías.	
		Entidad administradora de riesgos laborales.	
		Elección del mejor funcionario por nivel jerárquico de la institución.	
		Elección del mejor grupo de trabajo de la Institución.	
		Quinquenios.	

EJE 5: TRANSVERSAL: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.

COMPONENTE	DEPENDENCIA LIDER	ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO
CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO	Capacitaciones contempladas dentro del PIC.	Personal de la Planta Global de la Institución

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

Estrategia que se centra en crear condiciones favorables al buen desempeño laboral, elevando los niveles de eficiencia, satisfacción, identidad y bienestar de todos los funcionarios públicos, buscando compensar el logro extraordinario del servidor público y estimular un alto desempeño de las funciones, reconociendo el desempeño individual de cada uno de los niveles jerárquicos, así como la de los equipos de trabajo.

Incentivos basados en salario emocional

Las Unidades Tecnológicas Santander adoptará el reglamento estableciendo 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 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

9.1 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).

A este incentivo tendrán derecho anualmente, los empleados de carrera administrativa que ocupen el primer lugar en cada nivel jerárquico, teniendo mayor peso la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y se encuentren en el nivel sobresaliente, siempre y cuando cumplan con las condiciones y requisitos establecidos en las normas vigentes y las previstas en este plan.

Requisitos para la elección de mejores funcionarios:

Los funcionarios que resulten como beneficiarios de mejor funcionario por nivel jerárquico deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Ostentar derechos de carrera administrativa en la Institución no inferior a un (1) año de tiempo de servicio.
- Acreditar calificación del desempeño laboral en el rango de sobresaliente, en la última

evaluación anual en firme.

- No haber sido sancionado disciplinariamente dentro del año (1) inmediatamente anterior a la fecha de la postulación o en cualquier etapa del proceso de selección del plan de incentivos.
- En el evento que un funcionario resulte beneficiario de dos incentivos, se optará por mejor derecho, es decir, se le asignará el más benéfico para él.
- 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 de la elección de la vigencia en curso.
- La Comisión de Personal de las Unidades Tecnológicas de Santander, procederá a realizar la correspondiente verificación.

Criterios de Valoración

Los criterios de valoración para seleccionar el ganador(a) a mejor funcionario, serán los siguientes:

1. **Evaluación de Desempeño Laboral:** Calificación definitiva emitida y radicada en la Dirección Administrativa de Talento Humano de la vigencia anterior (31 de enero).
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 Informal y Educación 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. Se valorarán solamente las certificaciones de cursos, talleres, conferencias, congresos y diplomados realizados en los últimos cinco (05) años, correspondientes a la vigencia anterior.

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. De presentarse empate entre varios funcionarios se dirimirá conforme al sistema de desempate aquí establecido.

La Dirección Administrativa de Talento Humano, generará el listado de los funcionarios de carrera administrativa que en la última evaluación de desempeño hayan obtenido nivel sobresaliente y que cumplan con los requisitos establecidos por la ley y el presente Plan.

Nota: El funcionario que obtenga el mayor puntaje de la sumatoria de la evaluación de desempeño laboral, educación formal, educación informal y educación para el trabajo y el desarrollo Humano y participación a las capacitaciones del PIC, será el ganador(a) del premio de mejor funcionario por niveles jerárquicos.

Una vez sean validados los resultados por la Comisión de Personal, la Dirección Administrativa de Talento Humano, dará a conocer el listado de ganadores de cada nivel jerárquico en estricto orden de mérito, soportando tal decisión en los criterios establecidos en el presente plan.

Sistema de desempate:

En caso de presentarse empate, la Comisión de Personal de las Unidades Tecnológicas de Santander, aplicará los siguientes factores manteniendo el siguiente orden hasta dirimir el empate, así:

1. El funcionario que obtenga el mayor puntaje en el factor de desempeño laboral, conforme a los criterios establecidos.
2. Si persiste el empate se aplicará el siguiente: el funcionario que obtenga el mayor puntaje en el factor Plan Institucional de Capacitación de la vigencia 2024.

3. Si persiste el empate se aplicará el siguiente: si persiste el empate se definirá al azar, solicitando la presencia del jefe de la Oficina de Control Interno o su delegado.

FACTOR	DEFINICIÓN	PUNTAJE	PUNTAJE POR FACTOR
Evaluación del Desempeño Laboral de la vigencia anterior.	Calificación	Puntaje (Máximo 40 puntos)	Puntaje Obtenido
En el artículo 10 del Acuerdo No. 617 de 2018 se especifican la escala de calificación para la Evaluación del Desempeño Laboral - EDL, y se le asigna un porcentaje de cumplimiento, como se referencia en la calificación.	Sobresaliente / ENTRE 90-93	30 Puntos	
	Sobresaliente / ENTRE 94-97	35 Puntos	
	Sobresaliente / ENTRE 98-100	40 Puntos	
Tiempo de Servicio en la Institución.	Calificación	Puntaje (Máximo 5 puntos)	Puntaje Obtenido
Para el presente factor se valorará desde la fecha de posesión en el empleo de carrera administrativa.	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	
Educación Formal.	Títulos	Puntaje (Máximo 25 puntos)	Puntaje Obtenido
Para el presente factor se valorarán aquella educación formal que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, conducente a grados y títulos (Ley 115 de 1994, artículo 10). Se le dará el puntaje al título de más alto nivel académico. Los puntos no son acumulables en este ítem.	Básica Secundaria - Técnica	1 Punto	
	Tecnológica	5 Puntos	
	Profesional	10 Puntos	
	Especialización	15 Puntos	
	Maestría	20 Puntos	
Doctorado	25 Puntos		
Educación Informal y Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.	Horas Certificadas	Puntaje (Máximo 5 puntos)	Puntaje Obtenido
Para el presente factor se valorarán solamente las certificaciones de cursos, talleres, conferencias, congresos y diplomados realizados en los últimos cinco (05) años, correspondientes a la vigencia anterior. Se tendrán en cuenta los certificados que reposen en la historia laboral.	08 - 40	1 punto	
	41 - 80	2 puntos	
	81 - 120	3 puntos	
	121 - 160	4 puntos	
	161 o más	5 puntos	
Plan Institucional de Capacitación 2023.	Capacitaciones	Puntaje (Máximo 25 puntos)	Puntaje Obtenido
Se calificará cada capacitación a la que el funcionario asista según el plan Institucional de Capacitación vigente. Las evidencias se verán reflejadas en las planillas de asistencia y las evaluaciones que se realicen al final de cada capacitación.	Capacitación 1	2,3 Puntos	
	Capacitación 2	2,3 Puntos	
	Capacitación 3	2,3 Puntos	
	Capacitación 4	2,3 Puntos	
	Capacitación 5	2,3 Puntos	
	Capacitación 6	2,3 Puntos	
	Capacitación 7	2,3 Puntos	
	Capacitación 8	2,3 Puntos	
	Capacitación 9	2,3 Puntos	
	Capacitación 10	2,3 Puntos	
	Capacitación 11	2,3 Puntos	
Total			0

9.2 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 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 diseñado para tal fin por la Dirección Administrativa de Talento Humano, el cual fue debidamente expuesto ante la Comisión de Personal.

uts Unidades Tecnológicas de Santander
 ¡Lo hacemos posible!

INSCRIPCIÓN MEJOR GRUPO DE TRABAJO XXXX
UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

INFORMACIÓN GENERAL

OFICINA	
Grupo de trabajo	
Instructor(es)	
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 de la Institución 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 19 de enero de 2023, 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).

9.3 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.

9.4 PROHIBICIONES

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

El Plan de Incentivos contempla los siguientes estímulos:

- Elección de los mejores funcionarios por niveles jerárquicos (Profesional, Técnico, Asistencial).
- Elección del Mejor Grupo de Trabajo.
- Quinquenios

