

**PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
Y PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PARA
LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LAS UTS**

VIGENCIA 2019



**OMAR LENGERKE PÉREZ
RECTOR**

**MARISOL OLAYA RUEDA
DIRECTORA ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO**

PROGRAMA DE BIENESTAR - 2019

INTRODUCCION

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del Sector Público Nacional, el Programa de Bienestar Social de las Unidades Tecnológicas de Santander, busca responder a las necesidades y expectativas de sus funcionarios, con el fin de favorecer el desarrollo integral, mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del Servidor Público con la Institución; a su vez apoyar el cumplimiento de la Misión y la Visión de la Institución; pero también a dar respuesta al servidor público dentro del contexto laboral, familiar y social, propiciando un buen ambiente de trabajo y motivación, asumiendo los retos de cambios organizacionales, laborales, culturales y políticos.

Los cambios que experimenta el Estado Colombiano demandan el fortalecimiento Institucional; en este sentido, los programas de Talento Humano se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico e integral del servidor público.

OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los Servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

El Programa de Bienestar, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. El Plan de Bienestar de las Unidades Tecnológicas de Santander, busca para la vigencia 2019 propiciar condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores, el mejoramiento de su nivel de vida laboral y familiar que permita contribuir a incrementar positivamente los niveles de satisfacción y sentido de pertenencia de los funcionarios.
2. Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los servidores de la Institución.
3. Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.
4. Implementar los incentivos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción de los servidores de la Institución.

AREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social del año 2.019 está dirigido a todos los servidores de la Institución y se elaboró a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del trabajador y la medición de clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

El programa se enmarca en las siguientes áreas a saber:

AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad.

PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTES

La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

Por lo anterior el Grupo de Talento Humano, busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional.

AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Área de incentivos: Se orientará al reconocimiento de los desempeños individuales del mejor grupo de trabajo de la Institución, de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, Día compensatorio por cumpleaños, Incentivos para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios.

Área de pre-pensionados: Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en

compensatorio por Cumpleaños, Apoyo para Educación formal a núcleo familiar, Apoyo para Educación superior en entidades Diferentes a las UTS, Programa Preventivo y Correctivo de la buena salud oral y visual, Auxilio Funerario.

ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Son valores agregados que buscan compensar el logro extraordinario del servidor público y estimular un alto desempeño de las funciones.

Los estímulos a tener en cuenta son:

De tipo no pecuniario. Estará conformado por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

Escogencia del empleado del año por nivel jerárquico, al cual se le dará una mención honorífica, con cargo a su hoja de vida.

REGLAMENTO INTERNO PARA LA ELECCIÓN DE LOS MEJORES FUNCIONARIOS DE CADA NIVEL Y EL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO

Elección de los mejores funcionarios de la Institución:

Participarán en la elección de los mejores funcionarios de carrera administrativa, que pertenezcan a los diferentes niveles jerárquicos de la administración departamental.

El nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral del periodo inmediatamente anterior, que hayan sido reportadas ante la Dirección Administrativa de Talento Humano de las UTS, para el archivo en la respectiva historia laboral. Se tendrán en cuenta solo los iguales a sobresaliente siendo entre 95% y 100% sumado a los demás factores de puntajes. En caso de empates, se verificará los factores agregados para nivel sobresaliente.

Requisitos y procedimientos para la elección de los mejores funcionarios de carrera administrativa de la Institución:

La Dirección Administrativa de Talento Humano de las UTS elaborará un listado de los funcionarios de carrera administrativa que cumplan con los siguientes requisitos y su respectivo nivel para participar en el concurso:

- Tener un tiempo a servicio en la Institución, no inferior a 1 año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de la selección.

CRITERIOS DE VALORACIÓN

Evaluación de desempeño laboral: Calificación sobresaliente emitida y radicada en la Dirección Administrativa de Talento Humano de las UTS, a la vigencia del último año.

Educación formal: Se tendrá en cuenta los títulos acreditados y debidamente certificados, que reposen en la historia laboral de cada funcionario, al momento de hacer la revisión de las historias laborales.

Educación no formal: Se tiene en cuenta los conocimientos adquiridos en el período comprendido entre el año 2013 al año en curso, siempre y cuando se presente el debido certificado que acredite la culminación de los estudios.

Cumplimiento de factores nivel sobresaliente: De acuerdo al cumplimiento de factores referenciados en el formato de EDL (Evaluación de Desempeño), se otorga puntaje establecido según la siguiente tabla:

Asistencia a las Capacitaciones Programadas en el PIC: Se otorgara un puntaje a cada capacitación a la que el funcionario asista según el plan Institucional de Capacitaciones 2.019. Las evidencias se verán reflejadas en las planillas de asistencia, la puntuación es de 5 puntos por capacitación asistida, con un puntaje máximo de 25 puntos.

Empate: En caso de empate se tomara en cuenta el porcentaje obtenido en la evaluación del desempeño, seguido de los factores de cumplimiento y por último las fortalezas establecidas en la Evaluación del Desempeño.

FACTOR DEFINICIÓN PUNTAJE OBSERVACIÓN

EVALUACIÓN LABORAL (EDL) definitiva	DESEMPEÑO Calificación	Puntaje Sobresaliente 40 puntos
--	----------------------------------	---

EDUCACIÓN FORMAL Se calificará con el título de más alto nivel académico. Los puntos no son acumulables dentro del ítem	PUNTAJE MÁXIMO	25 PUNTOS
	Bachiller	5 puntos
	Técnico – Tecnólogo	11 puntos
	Pregrado	14 puntos
	Doctorado- Maestría	20 puntos

EDUCACIÓN NO FORMAL	PUNTAJE MÁXIMO	10 PUNTOS
	1 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 CAPACITACION VEGENCIA 2019	PUNTAJE MÁXIMO 25 PUNTOS	
	Capacitación 1	5 puntos
	Capacitación 2	5 puntos
	Capacitación 3	5 puntos
	Capacitación 4	5 puntos
	Capacitación 5	5 puntos

Elección del mejor grupo de trabajo de la Institución

Grupo 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 empleados 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 del mismo 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:

- Los integrantes inscritos del grupo de trabajo deberán ser de carrera Administrativa.
- Que el proyecto u objetivos inscritos, se encuentre concluido en el año inmediatamente anterior.
- Diligenciar el formato de la Guía ejecutiva diseñada para tal fin por la Dirección Administrativa de Talento Humano y presentarlo ante esta dependencia en la fecha estipulada.
- Se inscribirá por Dependencia sólo un (1) Grupo de Trabajo.

La elección del mejor grupo de trabajo se realizará por parte de la Comisión de Personal, con la presencia de funcionarios de carrera previa convocatoria, con el fin de que cada Grupo de Trabajo inscrito exponga su proyecto, en un término de treinta (30) minutos.

Se fijan los siguientes valores cuantitativos para la elección del mejor Grupo de Trabajo, así:

ITEM	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.

La Comisión de Personal seleccionará, en estricto orden de mérito, a los mejores Grupos de Trabajo de la entidad con base en las calificaciones obtenidas; éste resultado se registrará en acta suscrita por los miembros de la comisión de Personal y enviada al Señor Rector para que mediante acto administrativo formalice la elección del mejor Grupo de Trabajo.

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

TITULO III

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2019 UNIDADES TECNOLOGICAS DE SANTANDER

INTRODUCCIÓN

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación, orientado a mejorar el conocimiento de los funcionarios a fin de fortalecer y potenciar las habilidades.

Las destrezas, los valores y las actitudes, para que sean servidores competentes en el ejercicio de sus labores y comprometidos con su crecimiento y desarrollo personal, logrando una gestión pública eficiente, eficaz, transparente y participativa.

OBJETIVOS

1. Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus dependencias.
2. Desarrollar las competencias laborales necesarias para lograr en los empleados públicos un desempeño de excelencia.
3. Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos de la Institución y sus respectivas dependencias.
4. Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes que permitan el mejor desempeño laboral y contribuyan al logro de los objetivos de la Institución.
5. Proveer un plan de capacitación con un marco conceptual, estratégico, pedagógico articulado a las temáticas requeridas con principios de calidad en función del desarrollo de las competencias laborales.

EJES TEMÁTICOS: Las temáticas priorizadas se han consolidado en tres ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública.

1. **Eje 1: Gobernanza para la Paz:** “La gobernanza propone como objetivo el logro del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado”. A partir de lo anterior, la introducción de la gobernanza para la paz en las mejores prácticas para la gestión de la formación, capacitación y entrenamiento, le ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos. Además, se busca generar sinergias en los diferentes modelos de formulación de políticas públicas, pues se fortalecen las competencias y capacidades requeridas por los servidores para generar y promover espacios de participación. Finalmente, fortalece las prácticas que le apuntan a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos aumentando la confianza y su reconocimiento por parte de los ciudadanos.
2. **Eje 2: Gestión del Conocimiento:** “Responde a la necesidad de desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno”. Con base en esta premisa, nace la gestión del conocimiento, que tiene por objetivo implementar programas que (mediante el correcto estímulo y administración del conocimiento proceso de generación, sistematización y/o transferencia de información de alto valor de quienes integran la institución) permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social.
3. **Eje 3: Creación de Valor Público:** Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento alineando las decisiones que se deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública.
- 4.

Eje temático	Dimensión de competencias	Contenidos temáticos
Gobernanza para la Paz: Se asocia a la generación de escenarios de gobernanza orientada a la construcción de una sociedad pacífica y en el marco de la convivencia, que reconozca la diversidad social, política, cultural, sexual y étnica del país. En el marco de la capacitación y el desarrollo, este eje temático le ofrece a los servidores públicos las herramientas para definir las interacciones que sostener con los ciudadanos para fomentar un escenario de convivencia pacífica y superación del conflicto.	Ser	a. Convivencia y reconocimiento de la diversidad b. Creatividad y adaptación c. Vocación de servicio d. Inteligencia emocional e. Ética y transparencia en la gestión pública f. Habilidades comunicativas y de relacionamiento
	Hacer	a. Rendición de Cuentas b. No estigmatización, no discriminación c. Optimización de recursos disponibles d. Mecanismos de participación ciudadana e. Resolución de conflictos
	Saber	a. Derechos Humanos b. Principios y fines del Estado c. Enfoque de derechos d. Planificación y gestión de los recursos naturales e. Orientaciones en materia disciplinaria
Eje temático	Dimensión de competencias	Contenidos temáticos
Gestión del Conocimiento: Desarrollar mecanismos que	Ser	a. Innovación y experimentación. b. Flexibilidad y adaptación al cambio. c. Trabajo en equipo. d. Gestión por resultados. e. Formas de interacción.
		a. Administración de Datos

permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al Interior de la Institución.	Hacer	b. Gestión de aprendizaje institucional. c. Gestión contractual d. Planificación desarrollo territorial y nacional. e. Gestión de la información g. Evaluación de Desempeño
	Saber	a. Cultura Organizacional b. Buen Gobierno c. Estrategias de desarrollo d. Gestión del Talento Humano e. Integración Cultural f. Gobierno en Línea
Eje temático	Dimensión de competencias	Contenidos temáticos
Valor Público: Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la Sociedad.	Ser	a. Servicio al ciudadano b. Sostenibilidad ambiental c. Derecho de acceso a la información d. Desarrollo de Bilingüismo en la Institución e. Gestión Documental
	Hacer	a. Gestión Administrativa b. Gestión de las tecnologías de la Información c. Gestión financiera d. Promoción del Liderazgo
	Saber	a. Desarrollo organizacional, desarrollo de metas y propósitos organizacionales b. Solución de Problemas c. Fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos d. Derechos políticos y electorales e. Rol del servidor público en la generación de valor público f. Empoderamiento

3. METODOLOGÍA

Mediante correo Electrónico el 16 de Enero de 2019, se solicita a los Funcionarios de Planta dar a conocer las necesidades de capacitación de su Dependencia, en el levantamiento del diagnóstico de necesidades de capacitación para la vigencia 2019, la cual se realizó de manera virtual.

Con el apoyo de los integrantes de la comisión de Personal, se levanta el diagnóstico de necesidades de capacitación.

**RESOLUCIÓN No. 02-029
(Bucaramanga, 21 de enero de 2019)**

Por el cual se adopta el Programa de Bienestar Social e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación de las Unidades Tecnológicas de Santander

EL RECTOR DE LAS UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

En uso de sus atribuciones legalmente conferidas y,

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de Colombia en su artículo 54 establece como obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

Que el Decreto 1567 de 1998, crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de estímulos para los empleados del Estado, el cual, está conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de Bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, estipula que con el propósito de elevar 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.

Que de conformidad con lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su Plan Institucional de Capacitación, contando para ello con los recursos previstos en el presupuesto, así como sus recursos propios físicos y humanos.

Que dentro del presupuesto de rentas y gastos para la vigencia 2019 de la Institución, se cuenta con recursos que amparan la adquisición de Bienes y servicios, para el desarrollo de los Programas de Bienestar Social e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación para los Empleados Públicos de Planta de las Unidades Tecnológicas de Santander para la vigencia 2019.

Que el Comité de Capacitación, Bienestar y Estímulos de las Unidades Tecnológicas de Santander, aprobó en reunión del día veintiuno (21) de enero de 2019, el programa de Bienestar Social e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación de las Unidades Tecnológicas de Santander para la vigencia 2019, el cual está compuesto por el marco legal y conceptual, políticas institucionales, retos, objetivos generales y específicos, diagnóstico,



planeación con la distribución de actividades, y el cronograma, y que para todos los efectos legales hace parte integral de la presente resolución.

Que, en mérito de lo expuesto,

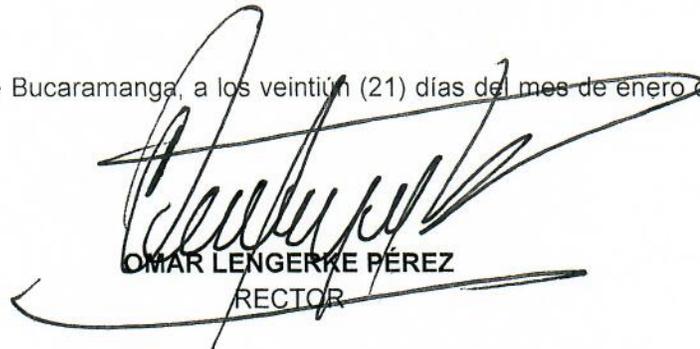
RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adóptese el Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación (PIC), para los empleados Públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander, conforme a lo establecido por el Decreto 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004 y su Decreto reglamentario 1227 de 2005.

ARTICULO SEGUNDO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Expedida en la ciudad de Bucaramanga, a los veintiún (21) días del mes de enero del año dos mil diecinueve (2019).


OMAR LENGERKE PÉREZ
RECTOR

Elaboró: Maritza Leal Valencia / Profesional Universitaria / TH
Revisó: Mansol Olaya Rueda / Directora Administrativa de Talento Humano

