

# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS UTS\_2020

[El desarrollo de un sistema de estímulos para los servidores UTS que se adecúa a sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, este crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. Las UTS como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición..]



Unidades  
Tecnológicas  
de Santander

# Plan de Bienestar e Incentivos UTS vigencia 2020

## Oficina de talento humano

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	5
1. <b>OBJETIVOS</b> .....	7
2.1. Objetivo General:.....	7
2.2. Objetivos Específicos:.....	7
2. <b>GENERALIDADES</b> .....	8
<b>2.1. Contexto estratégico</b> .....	8
Misión.....	8
Visión.....	8
Contexto de la organización.....	8
Funciones misionales de la institución UTS.....	9
La docencia.....	9
La investigación.....	9
La extensión.....	10
<b>2.2. Contexto normativo</b> .....	10
3. <b>DIAGNÓSTICO PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN</b> .....	11
<b>3.1 Apoyo y recursos</b> .....	12
<b>3.2. Conocimiento de la organización</b> .....	13
<b>3.3. Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH.</b> .....	16
<b>3.4. Encuesta diagnóstica de necesidades programa de bienestar social y plan de incentivos.</b> .....	16
<b>3.3. Resultados de la medición de clima organizacional.</b> .....	21
<b>3.4. Medición del estado de la gestión tecnológica en la información</b> .....	23
4. <b>DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b> .....	25
4.1. Cobertura.....	25
4.2. Responsables.....	25
4.3. Plan de Bienestar.....	25
4.3.1. Diagnóstico Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.....	26
4.3.2. Funcionarios que Diligenciaron la Encuesta según su nivel Jerárquico:.....	27
4.3.3. Actividades a Realizar durante la Vigencia 2.020.....	28
4.4. Estrategia Plan de Incentivos.....	28
4.4.1 Áreas de Intervención.....	29
Bienvenido a la Ruta de la Felicidad. La felicidad nos hace productivos.....	29
Área de protección y Servicios sociales.....	29
Estímulos de Educación Formal.....	30
Bienvenido a la Ruta facilitadora del tiempo.....	30
Programa de Seguridad Social Integral:.....	30
Programa de recreación, cultura y deportes:.....	31
Actividades deportivas:.....	31
Actividades Recreativas:.....	32
Actividades culturales:.....	32
Área Social:.....	32
Capacitación informal que fomente la formación y el bienestar del Funcionarios Públicos:.....	33
Promoción programas de vivienda y promoción programas de salud.....	33
Bienvenido a la Ruta de la generación de la innovación.....	33
Área de Innovación del talento humano.....	33
Preparación de los pensionados para el retiro del servicio:.....	34
Fortalecimiento del trabajo en equipo:.....	34
Programa de Convivencia Institucional.....	¡Error! Marcador no definido.
Se desarrollarán algunas estrategias como:.....	35
Programa de Educación para el trabajo.....	¡Error! Marcador no definido.
5. <b>PRESUPUESTO</b> .....	36
6. <b>INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b> .....	37
7. <b>EVALUACIÓN</b> .....	37
8. <b>ANEXOS</b> .....	38

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Responda el siguiente cuestionario calificando su respuesta de 1 a 5. Siendo 1 la opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia. ....	38
Tabla 2 Califique de 1 a 5 su grado de interés en la implementación de planes de acción por parte de la entidad en las siguientes áreas. Siendo 1 su opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia.....	39
Tabla 3 Responda sí o no a los siguientes cuestionamientos:.....	39
Tabla 4 Responda el siguiente cuestionario calificando su respuesta de 1 a 5. Siendo 1 la opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia. ....	39
Tabla 5 Marque con una equis (X) 3 de los siguientes temas que usted considere prioritarios para el cumplimiento de las funciones generales de un servidor público: .....	40
Tabla 6 Califique de 1 a 5 la satisfacción con su lugar de trabajo, donde 1 es muy malo y 5 es excelente:.....	40

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Calculo Muestral .....	12
Figura 2 Estructura Organizacional Oficinas .....	12
Figura 3 Estructura Organizacional Grupos internos de Trabajo.....	13
Figura 4 Resultados de la gestión estratégica Talento Humano.....	15
Figura 5 Mapa de procesos.....	15
Figura 6 Estado civil .....	16
Figura 7 Factores de riesgo .....	22
Figura 8 Diagnóstico Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo .....	26
Figura 9 Resultados por fases .....	26
Figura 10 Funcionarios que Diligenciaron la Encuesta según su nivel Jerárquico .....	28
Figura 11 Ruta de la Felicidad .....	29
Figura 12 Programa de Seguridad Social Integral .....	31
Figura 13 Rutas para generar motivación.....	34
Figura 14 PROGRAMA DE INCENTIVOS.....	35

## INTRODUCCIÓN

Las Unidades Tecnológicas de Santander establecen, documenta, implementa, mantiene y mejora en forma continua este Plan de Bienestar e incentivos dando cumplimiento al decreto Ley 1567 de 1981 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.”, y el artículo 21 ibídem, establece que los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de las metas de la institución UTS articulados a otros planes como plan de seguridad y salud en el trabajo 2020, plan de vacantes, plan de capacitación y alineados a los planes PETH 2022 y PETIC 2022.

La Ley 909 de 2004 en el párrafo del artículo 36 en el cual establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los Funcionarios Públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos – Decreto 1227 de 2005, de acuerdo con las normas vigentes. Se articuló al sistema de planificación institucional para avanzar hacia la integración de los sistemas según las orientaciones que da el MIPG y la gestión documental está basada en el SIGUTS sistema integrado de gestión.

Dando cumplimiento al decreto 612 del 2018 y al sistema de planificación Institucional, es así como, en el marco de la planeación estratégica, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan Institucional UTS, en concordancia con lo que persigue el MIPG organizado a partir de información oportuna y actualizada lo que permite que Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los Funcionarios públicos y contratistas, por ende, en el bienestar de la comunidad uteista y los ciudadanos.

Así mismo, se tuvieron en cuenta los resultados de evaluaciones de actividades de 2019, el diagnóstico de necesidades de Bienestar para 2020, donde se evidencian algunos de los intereses de los funcionarios para que se desarrollen diferentes actividades deportivas, recreativas, artísticas y culturales, de promoción y prevención de la salud, entre otras, que promuevan la calidad de vida laboral y el sentido de pertenencia con la entidad.

Esto, contribuirá a la generación de un ambiente que sea percibido por el servidor público como impactante y decisivo en su satisfacción personal, en su bienestar, desarrollo propio y el de su familia, logrando así generar un efecto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales y clima laboral.

A través de la ruta de la felicidad se manejarán actividades para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto, ruta para facilitar el hecho de

que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada, trabajo, ocio, familia, estudio, ruta para implementar incentivos basados en salario emocional, ruta para generar innovación con pasión.

Entre otras estas 4 estrategias son desarrolladas en la UTS Facilitar al funcionario pensionado el proceso de retiro del servicio. Reconocer y recompensar el desempeño sobresaliente de los Funcionarios públicos y el de los equipos de trabajo de la UTS, Estimular la conformación de equipos de trabajo que contribuyan al mejoramiento de los procesos y la calidad de los servicios que presta la UTS y conseguir que los aportes de los Funcionarios públicos se materialicen en proyectos y procesos que contribuyan al cumplimiento del objeto social de la institución UTS.

Con estas rutas se busca mejorar el entorno laboral en que se realiza el trabajo y estimular el reconocimiento y las experiencias de los Funcionarios públicos. Lo anterior, contribuirá al fortalecimiento de los procesos motivacionales, actitudinales y comportamentales de los Funcionarios públicos que laboran en el Institución UTS y de sus familias, así como también permitirá el fortalecimiento de la cultura institucional.

## 1. OBJETIVOS

### 2.1. Objetivo General:

Brindar a los Funcionarios públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander, un ambiente de trabajo que promueva el desarrollo del potencial personal, la identidad, la participación, las actitudes favorables, a través de acciones enfocadas a las rutas del talento humano que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral de todos los funcionarios de la institución UTS .

### 2.2. Objetivos Específicos:

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los Funcionarios Públicos de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los Funcionarios Públicos, que permita la generación de actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- Contribuir con el equilibrio entre la vida laboral y vida 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.
- Evaluar el cumplimiento y pertinencia del Programa de Bienestar Social ejecutado de las UTS, para la identificación de habilidades y competencias que se desarrollaron, y así orientación de próximas ejecuciones en la misma temática.

## 2. GENERALIDADES

### 2.1. Contexto estratégico

El presente plan está alineado y contribuye al logro de la misión, visión de las Unidades Tecnológicas de Santander le han denominado al sistema de planificación El SIPLA, que funciona desde un archivo de EXCEL como una matriz de valoración de indicadores diseñada por las UTS para monitorear los procesos de planeación, seguimiento y control de la gestión en cada uno de los niveles organizacionales y en diferentes tiempos de operación. El Sistema opera en tres fases: La planeación, el seguimiento y la evaluación.

#### Misión

Las Unidades Tecnológicas de Santander, es un establecimiento público del orden departamental, que se dedica a la formación de personas con sentido ético, pensamiento crítico y actitud emprendedora, mediante procesos de calidad en la docencia, la investigación y la extensión para contribuir al desarrollo socio-económico, científico, tecnológico, ambiental y cultural de la sociedad.

#### Visión

En el año 2030, las Unidades Tecnológicas de Santander, serán reconocidas en el ámbito académico nacional e internacional, como una institución comprometida con la transformación social, la innovación y el desarrollo tecnológico.

#### Contexto de la organización

El contexto interno y externo de las Unidades Tecnológicas de Santander se encuentra dentro del Plan Prospectivo “2012 – 2020” en este plan se encuentran plasmados los siguientes componentes: prospectiva, participación, pertinencia, visibilidad, articulación, humanismo, conocimiento, innovación, transdisciplinariedad, comportamientos, valores.

El Sistema Integrado de Gestión SIG que adopta la Institución UTS, desarrolla las funciones misionales asegurando el cumplimiento de los requisitos de calidad, la mejora continua de los procesos en términos de eficiencia, eficacia y efectividad para el cumplimiento de sus fines.

Este Sistema está conformado por mecanismos de regulación que permiten identificar el nivel de satisfacción de nuestros usuarios, contribuye a la calidad, al ejercicio del Control Interno, al mejoramiento y sostenibilidad institucional. El SIPLA es una herramienta de información que alimenta el SIG a nivel estratégico, con la planeación de los programas y proyectos del Plan de

Desarrollo Institucional, los resultados del plan indicativo, evaluaciones de gestión institucional y por procesos. De esta información se desprende el análisis de riesgos, planes de mejoramiento, análisis de datos, medición de resultados y acciones de mejora.

## **Funciones misionales de la institución UTS**

### **La docencia**

La docencia exige un esfuerzo orientado hacia el desarrollo de los procesos de formación integral del estudiante, los procesos de producción, socialización y apropiación crítica del conocimiento y los procesos de servicio a la comunidad. Desde la dinámica del conocer, debe permitir al estudiante captar problemas, plantear correctamente interrogantes, dominar métodos apropiados de conocer y pensar. Como práctica pedagógica, la docencia incorpora los procesos de comunicación, socialización e interacción del y con el conocimiento entre los diferentes actores y agentes del proceso educativo. La docencia es un proceso académico de interacción que se da de manera especial entre docentes y estudiantes alrededor del planteamiento de problemas y de interrogantes concretos. Su propósito es alcanzar competencia en el manejo de distintas situaciones y experiencias con fundamento en la ciencia y la tecnología; competencia para aplicar los conocimientos a la solución de problemas; y finalmente, competencia para dialogar y decidir a la luz de opciones y valores. La docencia es el eje articulador de la investigación y de la proyección social. Su propósito principal es propiciar un aprendizaje individual y socialmente significativo.

### **La investigación**

La investigación es uno de los ejes fundamentales del quehacer institucional y su actividad primordial se orienta a consolidar el proceso de formación investigativa de sus estudiantes. Esta actividad se realiza en un contexto de proyección y servicio social dirigido a la generación, aplicación, divulgación y aseguramiento de nuevo conocimiento científico, tecnológico y de innovación con principios bioéticos, de responsabilidad ambiental y respeto a la pluridiversidad; con el fin de generar alternativas y soluciones a problemas relevantes del país, en consonancia con el pensamiento actual.

El grado de profundidad y complejidad con el que los docentes y estudiantes desarrollan los procesos de investigación es de tipo exploratoria, descriptiva, correlacional y explicativa. La investigación se promueve desde el currículo y se efectúa

mediante estrategias que buscan acentuar capacidades de interpretación, síntesis, observación, descripción y comparación, enfocadas a la generación de un pensamiento crítico en el que se privilegia la pregunta como elemento esencial de los procesos de enseñanza y aprendizaje. La investigación en sentido estricto es realizada por grupos de investigación conformados por docentes y estudiantes; desde su finalidad se promueve en dos frentes: en el primero, se impulsa la investigación aplicada, entendida como trabajos originales realizados para adquirir nuevos conocimientos y orientada fundamentalmente hacia un objetivo práctico específico; en el segundo frente, se estimula el desarrollo tecnológico a través de trabajos sistemáticos en los que se aprovechan los conocimientos obtenidos de la investigación y la experiencia práctica, con la intención de producir nuevos materiales, productos o dispositivos.

## **La extensión**

La extensión propicia la relación de los docentes y estudiantes con los diferentes sectores de la sociedad, en especial con aquellos sectores más desprotegidos, mediante proyectos y programas que apoyan a las comunidades en la solución de problemas en los ámbitos de acción definidos para cada programa académico. Implica la intervención de las UTS en las comunidades y el entorno del Departamento con sus áreas de desarrollo académico y la participación en los planes, programas y proyectos regionales que conlleven al mejoramiento de la calidad de vida social, comunitaria y ambiental. La extensión involucra todos los convenios que se realicen para asegurar las prácticas de los estudiantes, las pasantías e intercambio de docentes, las prácticas sociales, y el desarrollo de consultorías y asesorías para la pequeña y mediana empresa.

## **2.2. 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
- Decreto 1567 de 1998
- Ley 909 de 2004
- Decreto 1227 de 2005
- Decreto 4661 de 2005
- Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional – DAFP
- Sistema de Estímulos - Orientaciones Metodológicas 2012 - DAFP
- Ley 443 de 1998
- Decretos 1572 y 2504 de 1998
- Acuerdos 565 de 2016
- Modelo Integrado de planeación y gestión - MIPG

### **3. DIAGNÓSTICO PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN**

El Diagnóstico del Plan de Estímulos para 2020, fue realizado a través de una encuesta en línea, estructurada, diseñada a través de la herramienta “Formularios” de Google Docs, apoyada en tecnología web. Esta plataforma permite crear encuestas en línea, lo que facilitó el diseño, envío, diligenciamiento y recolección de datos final para la elaboración del diagnóstico. La encuesta fue enviada al 100% de los funcionarios de planta, 125 de la institución UTS, con una participación final de 48 personas de planta.

Participación en respuestas de encuestas.

38% de los funcionarios contestaron la encuesta. Con un margen de error del 12% se encuestó a 48 personas, el tamaño de muestra es de 44 según cálculo muestreo aleatorio simple.

Figura 1 Calculo Muestral

<b>MARGEN DE ERROR MÁXIMO ADMITIDO</b>	12,0%
<b>TAMAÑO DE LA POBLACIÓN</b>	125

Tamaño para un nivel de confianza del 95% ..... 44

### 3.1 Apoyo y recursos

Figura 2 Estructura Organizacional Oficinas

#### Estructura Organizacional a Nivel de Oficinas

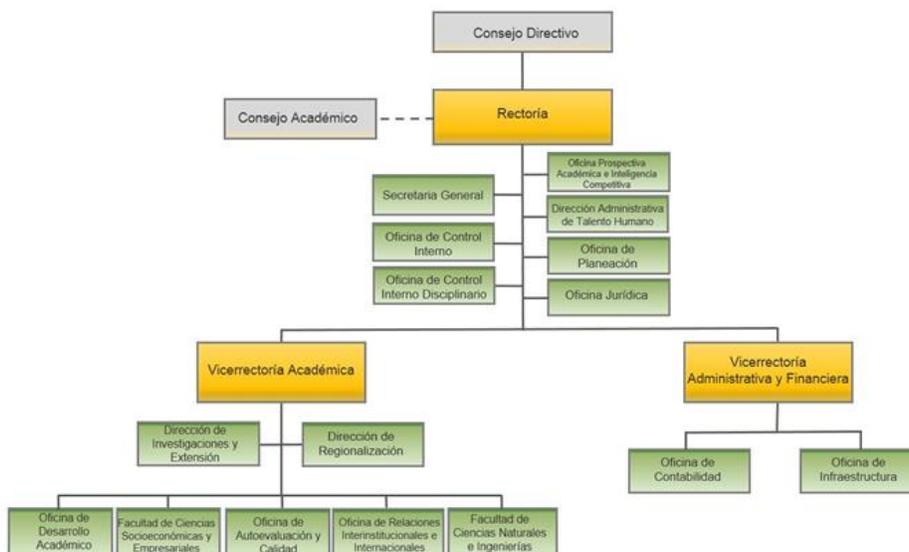
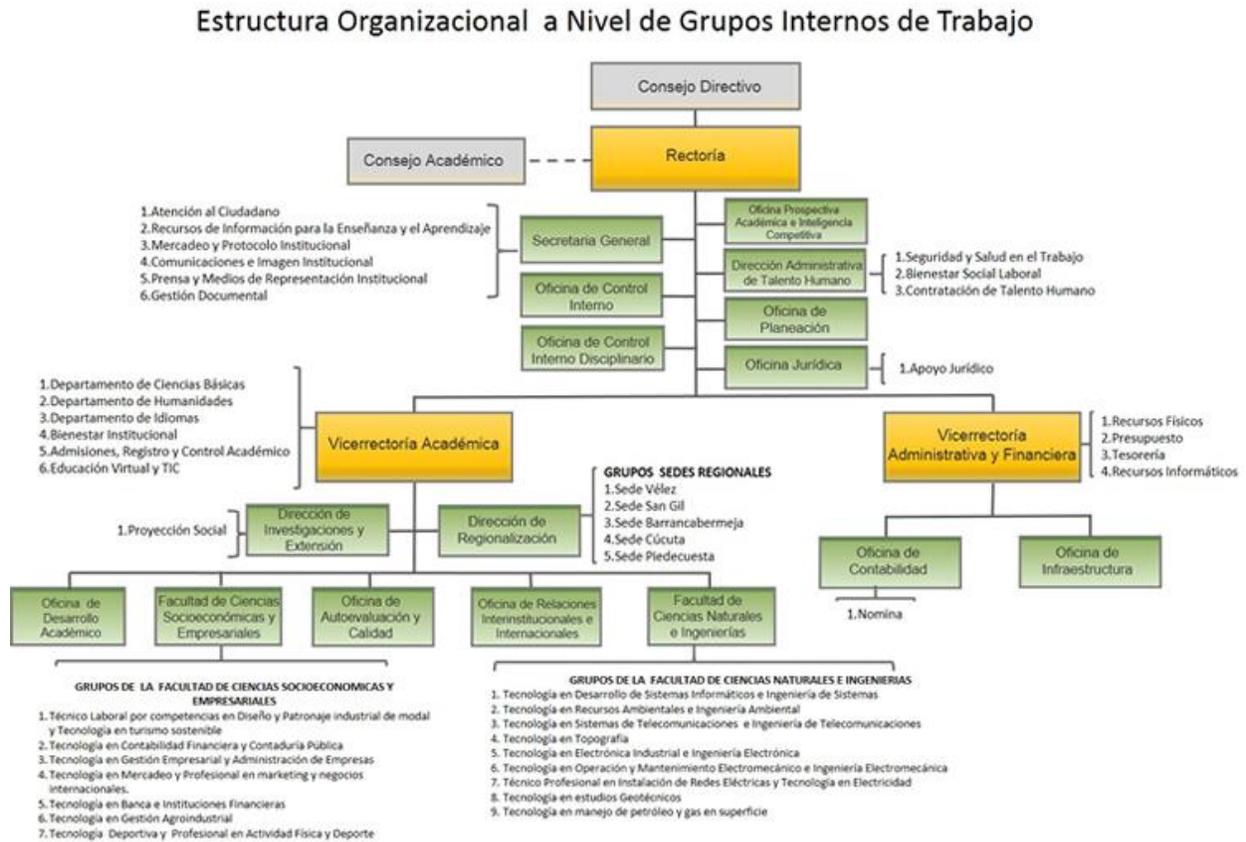


Figura 3 Estructura Organizacional Grupos internos de Trabajo



Las Unidades Tecnológicas de Santander tiene una planta compuesta por: docentes, profesionales, técnicos, asistenciales, personal de libre nombramiento y remoción, el subproceso talento humano de gestión administrativa es el encargado de llevar el control específico de la cantidad de funcionarios de la planta central, el cargo de cada uno con los requisitos, competencias (conocimiento, habilidad, actitud y experiencia) requeridas para ocupar el cargo.

Los recursos tecnológicos se pueden evidenciar en el listado del inventario de equipos en Recursos informáticos – Recursos Físicos – Infraestructura y logística.

Los recursos financieros de la institución UTS se asignan de acuerdo a los proyectos y metas definidas en el Plan Prospectivo de Desarrollo y se encuentran evidenciados en el presupuesto de rentas y gastos de cada vigencia. Será necesario durante este ejercicio tener presente la labor que por competencia le corresponde al proceso de Gestión Financiera y Planeación Institucional para la definición de criterios en la asignación de éstos recursos.

### 3.2. Conocimiento de la organización

El conocimiento en la institución UTS está sustentado en las competencias y funciones asignadas a las oficinas por ley y la normatividad vigente, para garantizar su conservación el SIG ha definido los siguientes elementos que facilitan su permanencia:

- La información documentada de todos los procesos (Caracterizaciones, Procedimientos, Manuales, Guías, Instructivos, Planes, Programas, entre otros).
- El Plan Prospectivo de Desarrollo de la institución UTS.
- Las lecciones aprendidas a través de los incidentes y accidentes de seguridad y salud en el trabajo
- Las capacitaciones institucionales
- La inducción y re inducción a los servidores públicos
- La Participación en los comités
- La rendición de cuentas y participación ciudadana.
- Las experiencias exitosas entre las otras Instituciones y Sedes.
- Entre otros.

Todos los procesos tienen establecidos procedimientos pertinentes a sus actividades, los cuales son revisados periódicamente por los responsables de los procesos con el apoyo de la oficina de Soporte SIGUTS.

Grafico 1. Mapa de procesos de las Unidades Tecnológicas de Santander

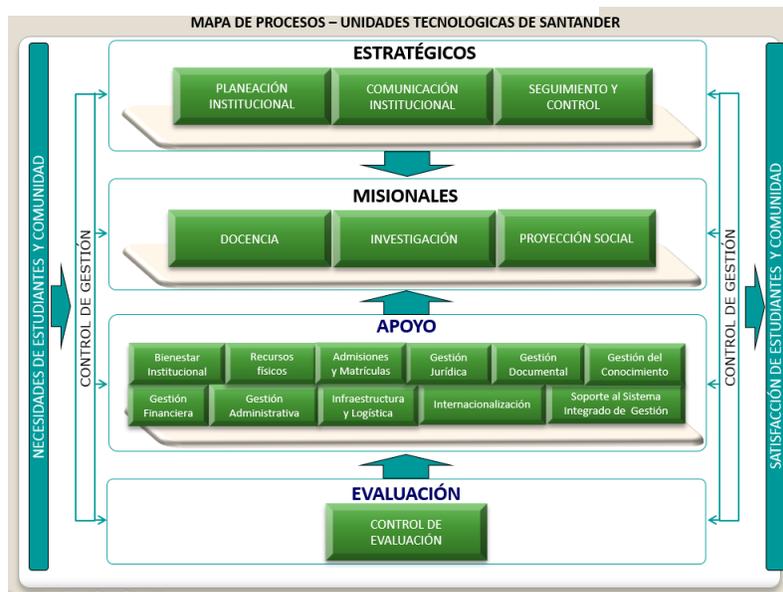


Figura 4 Resultados de la gestión estratégica Talento Humano

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	75	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	83
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	71
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	79
		- Ruta para generar innovación con pasión	69
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  Liderando talento	78	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	85
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	81
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	73
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	71
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	80	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	75
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	84
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	79	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	81
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	77
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	73	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	73

Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana. Corte Noviembre de 2019

### 3.3. Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH.

Una vez adelantado el diagnóstico de las variables que el Área de Gestión Humana debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política formulada por la Dirección administrativa de Empleo Público, a través de la Matriz GETH, se evidencia una calificación de 76.7 sobre un total de 100, ubicándola en el nivel de madurez “CONSOLIDACIÓN”.

Este resultado posibilita identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano, como se muestra en la siguiente tabla, que presenta la medición de los resultados de la matriz de autodiagnóstico de GETH, con sus respectivas rutas de creación de valor, las cuales son una forma de ver los resultados agrupados para poder generar planes de acción efectivos que prioricen los recursos disponibles, en la siguiente tabla se agrupan algunas de las variables de la Matriz por temas que son prioritarios para la gestión estratégica del talento humano.

Visualizado el cuadro anterior, se evidencia una variación de dos (2) puntos en la Ruta de análisis de Datos, es decir, que de acuerdo con la implementación del Plan de Acción 2019, las actividades incluidas en el mismo, incrementaron dicha ruta.

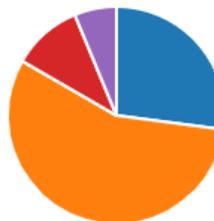
### 3.4. Encuesta diagnóstico de necesidades programa de bienestar social y plan de incentivos.

*Figura 6 Estado civil*

#### 3. Estado Civil

[Más detalles](#)

● Soltero(a)	13
● Casado(a)	27
● Viudo(a)	0
● Unión Libre	5
● Separado(a)	3



Se describe la caracterización de la población encuestada.

4. Tiene Hijos?

[Más detalles](#)

● SI	37
● No	11



5. ¿En qué rango de edad se encuentra(n)?

[Más detalles](#)

● De 0 a 6 años	8
● De 7 a 12 años	13
● De 13 a 17 años	13
● Más de 18 años	19



A continuación, se expone la percepción frente a preferencias dadas las opciones en deporte, cultura, educación y bienestar.

6. ¿Tiene vivienda propia? (Si tiene crédito entiéndase como propia)

[Más detalles](#)

Ver todas las respuestas de la pregunta 6

● Si	30
● No	18



18 de 48 personas que respondieron, no tienen vivienda propia, esto es revisado por convenios con cajas de compensación y se han revisado programas del gobierno, en el 2020, será una línea de acción.

7. Seleccione la actividad en la que le gustaría participar o desarrollar a NIVEL INDIVIDUAL

[Más detalles](#)

<span style="color: blue;">●</span> Tenis	9
<span style="color: orange;">●</span> Natación	12
<span style="color: green;">●</span> Ajedrez	2
<span style="color: red;">●</span> Tenis de mesa	13
<span style="color: purple;">●</span> Otra	12



Tenis de mesa, natación y tenis son las tres actividades deportivas de mayor demanda según la percepción de las preferencias de los funcionarios encuestados. Al respecto se hará articulación con el programa de bienestar institucional y la escuela de deportes para organizar la oferta. La otra actividad fue Bolo americano.

8. ¿Cuál?

[Más detalles](#)

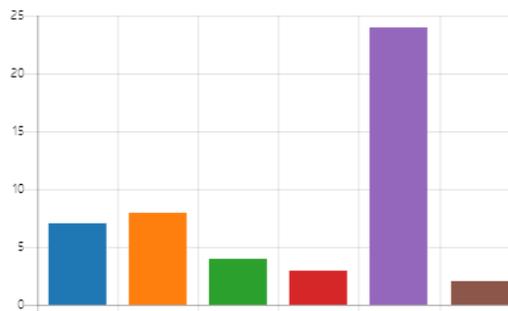
**12**  
Respuestas

Respuestas más recientes  
"BOLO AMERICANO"

9. Seleccione la actividad en la que le gustaría participar o desarrollar a NIVEL COLECTIVO

[Más detalles](#)

<span style="color: blue;">●</span> Fútbol	7
<span style="color: orange;">●</span> Voleibol	8
<span style="color: green;">●</span> Baloncesto	4
<span style="color: red;">●</span> Bolos	3
<span style="color: purple;">●</span> Caminatas	24
<span style="color: brown;">●</span> Otra	2



Al respecto de actividades en nivel colectivo, se manifestó que se prefiere caminatas, voleibol y Futbol.

11. Seleccione la actividad en la que le gustaría participar o desarrollar (Deportes Autóctonos)

[Más detalles](#)

● Rana	2
● Mini-tejo	14
● Tejo	1
● Bolo Criollo	14
● Ninguna de las Anteriores	17

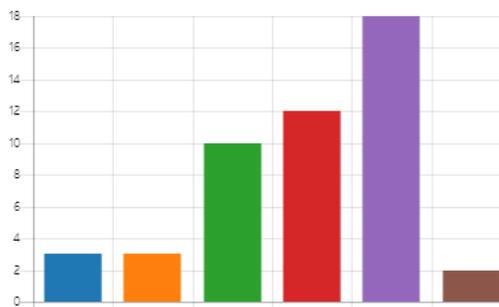


Es alto el grupo que no desea estas actividades, 17 de los 48 encuestados, sin embargo 14 prefieren bolo criollo y 14 mini tejo, lo que ajusta que se desarrollen por el beneficio de fortalecer la identidad local y cultural. Al respecto se hará articulación con el programa de bienestar institucional y la escuela de deportes para organizar la oferta.

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

[Más detalles](#)

● Danzas	3
● Teatro	3
● Música	10
● Talleres Manuales	12
● Cine	18
● Otra	2



Cine, talleres manuales y música, son las tres actividades culturales de mayor demanda según la percepción de las preferencias de los funcionarios encuestados. Al respecto se hará articulación con actividades que oferte la ciudad.

14. Seleccione las actividades en las que le gustaría participar o desarrollar (Actividades de Auto-cuidado)

[Más detalles](#)

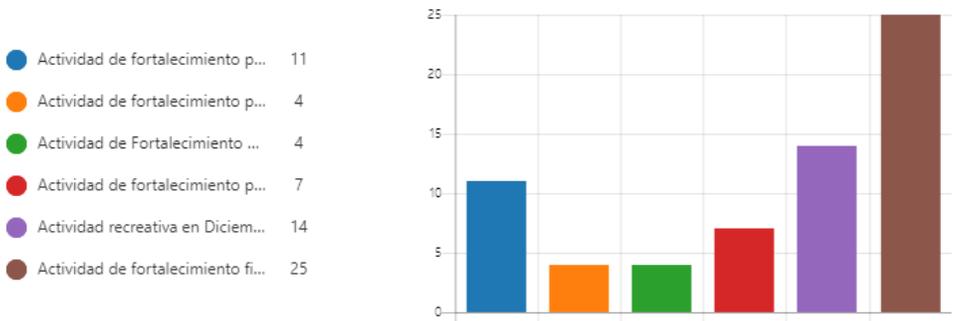
● Aeróbicos	12
● Yoga	13
● Pilates	14
● Zumba	9
● Otra	7



Pilates, Yoga y aeróbicos, son las actividades con mayor preferencia según encuesta de percepción a funcionarios que se aplicó.

18. Seleccione las actividades en las que le gustaría participar o desarrollar (Área Social)

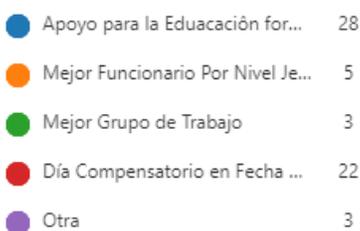
[Más detalles](#)



Fortalecimiento financiero, actividades decembrinas y fortalecimiento de proyecto de vida, son las tres actividades sociales de mayor demanda según la percepción de las preferencias de los funcionarios encuestados. Al respecto se hará articulación con actividades que oferte la ciudad.

19. Seleccione las actividades en las que le gustaría participar o desarrollar (Área de Inc

[Más detalles](#)



El día compensatorio por cumpleaños y el apoyo para educación superior, son las dos actividades sociales de mayor demanda según la percepción de las preferencias de los funcionarios encuestados.

### **3.3. Resultados de la medición de clima organizacional.**

La intención del estudio de clima laboral surge de la comprobación de que toda persona percibe de modo distinto el contexto en el que se desenvuelve, y que dicha percepción influye en su comportamiento dentro de una organización, con todas las implicaciones que ello conlleva.

Estos factores están en capacidad de afectar positiva o negativamente tanto la salud como la productividad y la calidad en una organización. Por otro lado, el clima laboral se ve influido por una multitud de variables o factores que interaccionan entre sí de diversa manera según las circunstancias y las personas (estilo de supervisión, calidad de la capacitación, relaciones laborales, políticas organizacionales, prácticas comunicacionales, procedimientos administrativos, ambiente laboral en general, etc.); la apreciación que los trabajadores hacen de esos diversos factores está, a su vez, influida por cuestiones individuales y extra laborales como los aspectos psíquicos, anímicos, familiares, sociales, de educación y económicos que rodean la vida de cada individuo, pudiendo afectar su consideración del clima laboral de la empresa.

Esos diversos aspectos, que se entrelazan en la vida de una persona, pueden hacerle ver la misma situación en positivo o en negativo, que viene siendo la percepción, abordada anteriormente. La medición de clima laboral va a reflejar lo que hay en la mente y en los sentimientos de los empleados que participen, para así identificar, categorizar y analizar estas percepciones que tienen de sus características propias como empresa.

En este marco, en la entidad UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER - U.T.S pasa a ser un pilar fundamental en el logro de los objetivos propuestos.

Así, una estrategia clave en esta área es el establecimiento de relaciones laborales armoniosas y permanentes, y un mecanismo de retroalimentación eficaz que permita direccionar, ponderar y coordinar acciones en este sentido.

Dentro de su Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo adelanta el Programa de prevención de los factores de riesgos psicosociales mediante la identificación, evaluación, control, seguimiento y/o monitoreo de los factores de riesgo para prevenir y/o controlar la aparición de los efectos en la salud o posibles enfermedades laborales en los colaboradores, en sus áreas de trabajo y proyectos desarrollados.

Figura 7 Factores de riesgo

**Tabla 17. Baremos para las dimensiones y la puntuación total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, para trabajadores de cargos de jefatura y profesionales o técnicos.**

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Dimensión tiempo fuera del trabajo	0,0 - 6,3	6,4 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión relaciones familiares	0,0 - 0,9	1,0 - 8,3	8,4 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 100
Dimensión comunicación y relaciones interpersonales	0,0 - 0,9	1,0 - 10,0	10,1 - 20,0	20,1 - 30,0	30,1 - 100
Dimensión situación económica del grupo familiar	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión características de la vivienda y de su entorno	0,0 - 5,6	5,7 - 11,1	11,2 - 13,9	14,0 - 22,2	22,3 - 100
Dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 100
Dimensión desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	0,0 - 0,9	1,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 43,8	43,9 - 100
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	0,0 - 11,3	11,4 - 16,9	17,0 - 22,6	22,7 - 29,0	29,1 - 100

La presente evaluación contó con la participación de una muestra aleatoria de sesenta y cinco (65) trabajadores(as) de la entidad UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER - U.T.S, quienes llevaron a cabo en el mes de agosto de 2019 en la ciudad de Bucaramanga el desarrollo de la Evaluación de Clima Laboral (Informe de Medición y Evaluación de Riesgo Psicosocial).

La prevención de riesgos psicosociales es una oportunidad de mejora, y tan sólo es la punta del iceberg de un objetivo más valioso y ambicioso como lo es la promoción del bienestar y la calidad de vida de los colaboradores al interior de una organización.

Bajo este principio el Ministerio de Protección Social en Colombia expidió la Resolución 2646 del 2008, por la que se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Por tal razón la primera acción en la búsqueda de gestionar e intervenir los factores de riesgo psicosocial es la evaluación de los factores psicosociales seguido de la retroalimentación de los resultados y hallazgos al equipo de trabajo teniendo presente la priorización de intervención por parte de las empresas, siempre bajo una mirada integral que permita alinear las intervenciones a las políticas organizacionales y a la planeación estratégica de la misma con el fin de que las acciones cuenten con apalancamiento desde la estructura orgánica y con ello se garantice o se favorezca su consolidación e igualmente su mantenimiento en el tiempo.

Las relaciones sociales en la institución UTS están relativamente bien, donde posiblemente existan lazos de amistad interpersonales fuertes y los trabajadores perciben apoyo de sus compañeros de trabajo, sin embargo es importante resaltar que en ambos grupos ocupacionales del estudio realizado, la dimensión características de liderazgo está en riesgo medio lo que puede estar indicando que los subordinados no perciben de adecuada manera el liderazgo de sus Jefes.

Existe carencia por parte de los trabajadores en cuanto al rol que desempeña en la organización, por tanto es importante establecer medidas de intervención enfocadas a disminuir dicho riesgo.

En lo que refiere a las exigencias que el trabajo impone a los trabajadores a nivel cuantitativo, cognitivo y emocional, no es generador de respuestas de estrés.

Existe un clima laboral alto en la institución UTS y que los trabajadores se sienten a gusto con la mayoría de aspectos intralaborales y los mimos son el eje del bienestar laboral.

La propuesta de intervención está enmarcada para intervenir en los tres factores:

- Los factores intra laborales.
- Los factores extra laborales.
- Los aspectos individuales y estrés.

En este orden de ideas se propone trabajar implementando programas o planes de capacitación, con el fin de tener objetivos claros, definidos y no realizar capacitaciones sueltas que no apunten a solucionar problemáticas específicas. De igual manera, se propone trabajar desde la parte de desarrollo organizacional y de gestión humana, fortaleciendo los procesos y procedimientos de seguridad y salud en el trabajo.

### **3.4. Medición del estado de la gestión tecnológica en la información**

Actualmente la Información es considerada el activo más importante de las instituciones y organizaciones, lo que exige entonces un gran compromiso de la alta dirección administrativa para diseñar y aplicar políticas, cuyo objetivo sea el de proteger y salvaguardar este recurso y hacerlas más productivas. Dichas políticas son pensadas en la norma ISO 27001 de los sistemas de gestión de seguridad de la información. Es claro que para que las políticas se cumplan a cabalidad, se requiere de compromiso de las personas, siendo estas las más importantes en el proceso de asimilación de estas políticas.

Las razones que se exponen a continuación describen la finalidad de tener políticas de TI implementadas en las Unidades Tecnológicas de Santander:

- Para hacer cumplir normativas legales y cuidar el buen nombre de las Unidades Tecnológicas de Santander.
- Indicar que se puede y que no hacer con los recursos que las Unidades Tecnológicas de Santander asignan a las personas.
- Clarificar responsabilidades y deberes con respecto a la información que se genera en las Unidades Tecnológicas de Santander.
- Tener claro el concepto de propiedad intelectual de la información generada en



las Unidades Tecnológicas de Santander. PLAN ESTRATÉGICO DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER - UTS 9 Las políticas que se describen a continuación deben ser parte fundamental del cumplimiento de los deberes y obligaciones tanto de empleados como de estudiantes de la institución UTS.

## **4. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

### **4.1. Cobertura**

Todos los funcionarios de la institución UTS son objeto de la realización de las actividades del presente plan, sin embargo, cabe precisar que de acuerdo con la normatividad 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 plan 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.

### **4.2. Responsables**

La dirección administrativa administrativa de Talento Humano tiene la responsabilidad de preparar anualmente el Plan de Bienestar e incentivos, efectuar su seguimiento, control y coordinación por medio de la comisión de personal.

Por su parte es deber de los Funcionarios públicos participar en todas las actividades programadas y convocadas dando cumplimiento al plan de trabajo.

### **4.3. Plan de Bienestar**

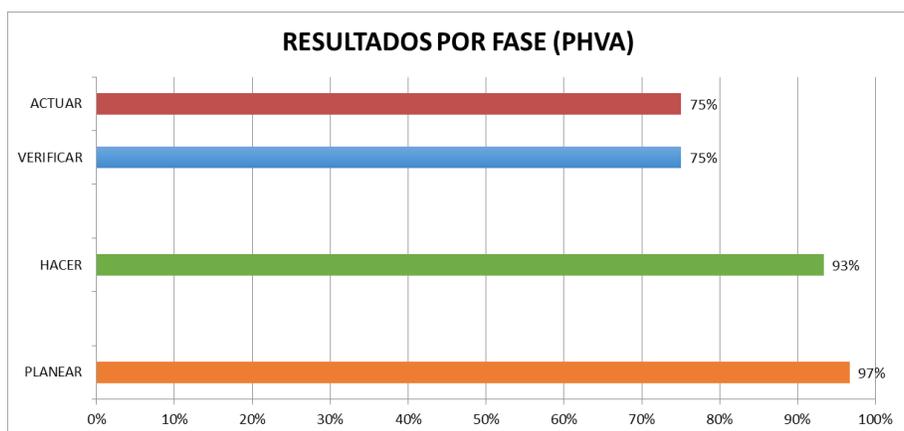
Para el 2020 se desarrollará el plan de bienestar (área de protección y servicios sociales y área de calidad de vida laboral) y el plan de incentivos, los cuales están centrados en la ruta de la felicidad y en la ruta del servicio que se desarrollarán a continuación:

### 4.3.1. Diagnóstico Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Figura 8 Diagnóstico Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Empresa:	UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER		
Nit:	890208727		
Dirección:	Calle los estudiantes No 9-82		
Nombre del Contacto	CLAUDIA MILENA TORRES FIALLO		
e-Mail	<a href="mailto:saludocupacional@correo.uts.edu.co">saludocupacional@correo.uts.edu.co</a>		
Celular	3002241224		
<b>RESULTADOS EVALUACION</b>			
PLANEAR	Estandar 1	RECURSOS (10%)	100%
	Estandar 2	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	93%
HACER	Estandar 3	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	100%
	Estandar 4 Y 5	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	87%
VERIFICAR	Estandar 6	VERIFICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRAB	75%
ACTUAR	Estandar 7	MEJORAMIENTO (10%)	75%
			91,25

Figura 9 Resultados por fases



Fuente: Aplicación diagnóstica realizada y certificada por la ARL Seguros Bolívar. Corte Noviembre de 2019.

El diagnóstico del SG-SST está regulado por el decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, el cual determina el camino que la institución UTS debe trazar en cuanto a lo que el SG-SST respecta, y permite marcar las pautas a desarrollar en el plan de trabajo anual. Con éste diagnóstico se define con exactitud en qué áreas se debe intervenir y cuáles son las prioridades de acción.

Esta evaluación contribuye a la mejora continua en el sistema integral de gestión y permite ser la estructura para la toma de las decisiones necesarias y la planificación de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la institución UTS.

A través del Plan de Bienestar e incentivos y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2019, se enfocan en los diferentes resultados y recomendaciones (lineamientos ARL, exámenes médicos, evaluación riesgo cardiovascular, encuesta de necesidades de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo) como línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

- Estilo de vida.
- Puesto de trabajo.

- Salud física.
- Riesgo Psicosocial.

Implementar programas de actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), con el objetivo de crear en los servidores una cultura del bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, que incite al compromiso, la disminución de estrés y toma de consciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables, para mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados para así enaltecer al servidor público.

Medir y evaluar el progreso mediante monitoreo de participación, ausentismo e incidencia baja (evaluación y monitorización constante, que permita observar que actividades están funcionando mejor, y de esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos).

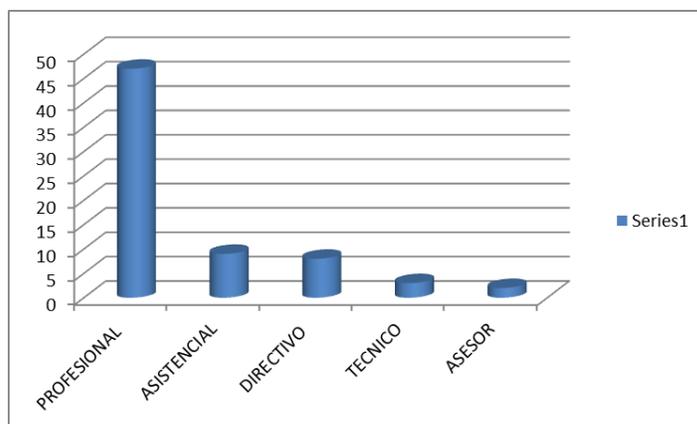
Reconocimiento: Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir para los demás. Estas acciones se mediarán a través del impacto generado en 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.

El Programa de Bienestar Social del año 2019, está dirigido a los funcionarios de planta de la Institución UTS y se elaboró a partir de la identificación de necesidades, mediante encuesta virtual, de 126 funcionarios actualmente, 77 contestaron la encuesta. Con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral, este programa busca impactar al 85% de la población administrativa de Plata.

#### **4.3.2. Funcionarios que Diligenciaron la Encuesta según su nivel Jerárquico:**

*Figura 10 Funcionarios que Diligenciaron la Encuesta según su nivel Jerárquico*



#### 4.3.3. Actividades a Realizar durante la Vigencia 2.020

Día de la Mujer  
 Día de la Secretaria  
 Día de la Madre  
 Actividad Artística y Cultural  
 Día del Docente  
 Día del Padre  
 Día del Servidor Público y Jornada Deportiva  
 Semana Salud Ocupacional  
 Programa Pre pensionados  
 Actividad Hijos Funcionarios, Integración Familiar  
 Actividad Decembrina Hijos de Funcionarios  
 Actividad decembrina Funcionarios.  
 Logística para que grupos de oficinas organicen las novenas Navideñas por Dependencias

#### 4.4. Estrategia 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 institución UTS, Buscando compensar el logro extraordinario del servidor público y estimular un alto desempeño de las funciones.

##### **El plan de incentivos contempla los siguientes estímulos:**

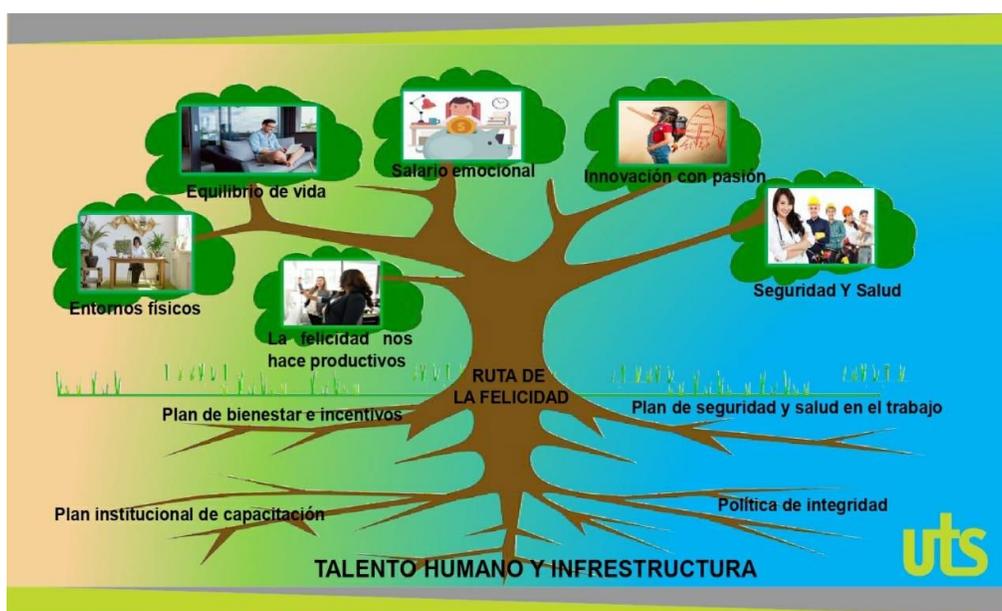
Elección de los Mejores funcionarios por niveles jerárquicos (Profesional, técnico, asistencial).  
 Elección del Mejor Grupo de Trabajo.  
 Incentivos para el mejoramiento de calidad de vida de los funcionarios.  
 Día compensatorio por Cumpleaños.

Apoyo para Educación formal a núcleo familiar.  
Apoyo para Educación superior en entidades diferentes a las UTS.  
Programa preventivo y Correctivo de la buena salud oral y visual.  
Auxilio Funerario.

#### 4.4.1 Áreas de Intervención.

**Bienvenido a la Ruta de la Felicidad. La felicidad nos hace productivos.**

*Figura 11 Ruta de la Felicidad*



**Ruta de la felicidad UTS**

De acuerdo a últimas tendencias y estudios organizacionales, al crear ambientes laborales felices se genera un cambio actitudinal desarrollando un aumento en la capacidad de dar el mejor rendimiento en lo que se hace, bajo un ambiente de confianza, motivación y respeto.

La ruta de la felicidad busca que los Funcionarios públicos puedan contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar teniendo resultados de calidad y eficiencia. Las personas felices al sentirse bien, rinden mejor cognitivamente, son más saludables, son más productivos en el trabajo, establecen mejores relaciones sociales.

#### **Área de protección y Servicios sociales**

Esta ruta busca facilitar el hecho de que las personas tengan el tiempo para tener una vida equilibrada, trabajo, ocio, familia, estudio. Igualmente, se busca atender las

necesidades de protección, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, recreación, deporte y cultura.

Los Funcionarios públicos, los colaboradores y sus acompañantes, para la participación en estas actividades, deberán tener en cuenta el reglamento y normas de conducta ética en actividades de bienestar social, que se encuentra.

En esta vigencia se realizará la promoción de los servicios con la Caja de Compensación Familiar CAJASAN, a través de atención personalizada, permitiendo a los afiliados hacer uso de los servicios que ofrecen sin tener que desplazarse hasta las sedes administrativas.

### **Estímulos de Educación Formal**

En desarrollo de la misión de la institución UTS, en procura de niveles de excelencia, en educación superior a nivel nacional o el exterior, en los niveles de pregrado en las modalidades: técnica profesional, tecnológica y profesional y de posgrado en especializaciones, maestrías y doctorados, mediante Apoyo para Educación superior en entidades diferentes a las UTS, para el funcionario y para sus hijos.

### **Bienvenido a la Ruta facilitadora del tiempo.**

#### **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.

Figura 12 Programa de Seguridad Social Integral



La Dirección administrativa de Talento Humano realizará la coordinación con las entidades para el uso de los programas de prevención y promoción.

Se desarrollarán estrategias como:

- Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.
- Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados.
- Se continuara con el beneficio de tiempo flexible a tres profesionales universitarios y con el apoyo de horas para estudio a 6 docentes de planta.

### **Programa de recreación, cultura y deportes:**

#### **Actividades deportivas:**

Con la ejecución de estas actividades se busca el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del servidor.

Se busca fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando principalmente comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

Entre algunas de las actividades deportivas que se desarrollarán se encuentran:

(Ver cronograma de actividades).

Caminata como actividad deportiva y recreativa.

### **Actividades Recreativas:**

Igualmente, se desarrollarán actividades recreativas y de esparcimiento que mejoren la calidad de vida del funcionario y su aprendizaje social, generando equilibrio integral entre vida familiar y laboral, un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de los valores institucionales e individuales.

Entre algunas de las actividades recreativas que se desarrollarán se encuentran:

(Ver cronograma de actividades).

Caminata como actividad deportiva y recreativa.

### **Actividades culturales:**

A partir de actividades lúdicas, artísticas y culturales, se pretende promover la integración social, el desarrollo de habilidades como la creatividad y la sensibilidad artística, así mismo, fomentar espacios de integración, esparcimiento y unión familiar entre los Funcionarios públicos de la institución UTS. Igualmente, se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, que sean un estímulo y reconocimiento a la labor de los Funcionarios públicos, promoviendo el afianzamiento de las relaciones interpersonales y el sano esparcimiento.

Entre algunas de las actividades que se desarrollarán se encuentran:

Taller de manualidades.

### **Área Social:**

-Integración hijos funcionarios Halloween.

-Día compensatorio por cumpleaños.

-Actividad de Alineación y cierre de año – entrega de incentivos.

- Novena navideña

### **Capacitación informal que fomente la formación y el bienestar del Funcionarios Públicos:**

En este componente se pretende desarrollar talleres de capacitación en temáticas como manualidades, generando otro aprendizaje que contribuya a la disminución de riesgo psicosocial.

También se cuenta en el PIC 2020 contemplados talleres de formación en inteligencia, coaching y trabajo en equipo.

### **Promoción programas de vivienda y promoción programas de salud.**

Solicitud de comunicación de la oferta COLPENSIONES, CAJASAN y FONDO NACIONAL DEL AHORRO.

### **Bienvenido a la Ruta de la generación de la innovación**

#### **Área de Innovación del talento humano**

La Calidad de Vida Laboral es un proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión de cada una de las entidades estatales.

Se refiere a la existencia de un ambiente de trabajo 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 Funcionarios públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así la generación de un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

Figura 13 Rutas para generar motivación



### **Preparación de los pensionados para el retiro del servicio:**

Tiene como fin preparar a los Funcionarios públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, en los siguientes aspectos:

Social, familiar, financiera, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

Lo anterior, de acuerdo con lo previsto en el artículo 262 de la ley 100 de 1993 y en el artículo 75 del Decreto Ley 1227 de 2005.

### **Fortalecimiento del trabajo en equipo:**

Tiene como propósito contribuir al mejoramiento de las relaciones interpersonales entre los funcionarios de la Entidad, desarrollando actividades enfocadas a fortalecer el trabajo en equipo.

A partir de los resultados de la evaluación de clima y cultura laboral, se realizan TALLERES articulados al Plan Institucional de Capacitación enfocados en formulación de proyectos, coaching e inteligencia emocional.

Se aplicará una herramienta de medición de habilidades colectivas para trabajo en equipo y de liderazgo.

Se premiará al mejor funcionario por nivel jerárquico y mejor grupo de trabajo.

**De ser necesario se activará el procedimiento institucional P-GA-27.**

Se cuenta con un procedimiento institucional P-GA-27 para la denuncia por violencia de género, violencia Sexual y acoso laboral.

**PROGRAMA DE INCENTIVOS. RUTA PARA IMPLEMENTAR INCENTIVOS BASADOS EN SALARIO EMOCIONAL.**

El Institución UTS 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.

Figura 14 PROGRAMA DE INCENTIVOS



El salario emocional es un concepto asociado a la retribución en la que se incluyen cuestiones de carácter no económico, cuyo fin es satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del servidor, mejorando la calidad de vida del mismo, fomentando el equilibrio laboral.

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.

La Institución UTS en búsqueda de una aproximación desarrolla actividades que pueden contribuir y generen valor en los Funcionarios públicos como: en la parte de salud y bienestar: Estimulaciones deportivas, recreativas y actividades culturales; la flexibilidad y acuerdos en el trabajo como la implementación del teletrabajo, permisos retribuidos, flexibilidad en el horario; el desarrollo y crecimiento: capacitaciones, créditos condonables

de educación; cambio cultural: trabajo en equipo los cuales buscan generar compromiso, basados en la integración y el respeto.

Se desarrollaran estrategias como:

Se ejecutara un cronograma de actividades aprobado por la comisión de personal relacionado con esta ruta como se evidencia en el gráfico.

## **5. PRESUPUESTO**

Los recursos para la ejecución del plan serán destinados al desarrollo de los programas de Bienestar e Incentivos, los cuales fueron asignados a partir de las necesidades establecidas en el presente estudio y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal de la institución UTS.

La importancia del bienestar del empleado es alta, dados los lineamientos de gestión estratégica del talento humano.

Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales. (Artículo 2.2.10.3 Decreto 1083 de 2015).

En la realización de los programas de bienestar no se pueden destinar recursos para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles (Artículo 2.2.10.4 Decreto 1083 de 2015).

Para acceder a la financiación de la educación formal los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera deberán cumplir con las siguientes condiciones: 1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad 2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio. (Artículo 2.2.10.5 Decreto 1083 de 2015)

## **6. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

Para evaluar la gestión del Plan de Bienestar en la presente vigencia, se tendrá en cuenta el reporte y seguimiento al siguiente indicador, como también a las evaluaciones de las diferentes actividades y el No. de participantes

(Número de actividades ejecutadas/ Número de actividades programadas) X 100.

## **7. EVALUACIÓN**

La Dirección administrativa de Talento Humano será responsable de hacer seguimiento, evaluar y retroalimentar el desarrollo de las actividades ejecutadas dentro del Plan de bienestar e incentivos del 2020, de acuerdo con los procedimientos previstos en el sistema de calidad y formatos establecidos para las evaluaciones y seguimiento del Plan, para verificar la eficacia de las mismas y el efecto en las personas, y decidir sobre su modificación o continuidad.

Este plan hace parte del sistema integrado de planificación por tal será criterio de auditoría de procesos.

## 8. ANEXOS

Anexo 1: Formato Diagnóstico de Necesidades.

### Anexo 1 Formato Diagnóstico de Necesidades.

**Anexo 1.** Ficha diagnóstica para identificar las necesidades de los servidores en relación a su bienestar laboral:

<b>Nombre completo del servidor:</b>
<b>Dependencia o dirección administrativa a la que pertenece:</b>
<b>Teléfono de contacto:</b>
<b>Correo institucional:</b>
<b>Nivel ocupacional:</b>
<b>Directivo ___ Asesor ___ Profesional ___ Técnico ___ Asistencial ___</b>
<b>Otro ¿Cuál?</b>

**Categorías a evaluar:** Flexibilidad laboral, promoción y prevención en salud, actividades artísticas y culturales, deportivas, recreativas y vacacionales, educación formal y/o profesionalización, espacio físico y relaciones humanas.

#### Calificación

*Tabla 1 Responda el siguiente cuestionario calificando su respuesta de 1 a 5. Siendo 1 la opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia.*

<b>FLEXIBILIDAD LABORAL</b>	<b>1</b>		<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>a.</b> ¿Qué tan satisfecho se siente usted con su horario de trabajo?						
<b>b.</b> ¿Considera el teletrabajo como una opción posible para el desempeño de sus funciones?						
<b>c.</b> ¿Considera que se debe flexibilizar el margen de solicitud de permisos en su entidad?						
<b>d.</b> ¿Cómo califica la consideración de su jefe directo ante posibles eventualidades?						

**e.** Escriba una idea general sobre una estrategia que con su implementación genere una mayor productividad y reduzca los horarios laborales:

---



---



---



---

Tabla 2 Califique de 1 a 5 su grado de interés en la implementación de planes de acción por parte de la entidad en las siguientes áreas. Siendo 1 su opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia.

<b>PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Salud oral					
Salud visual y auditiva					
Salud sexual y reproductiva					
Prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas, entre otras.					
Apoyo psicológico, manejo de estrés y cansancio extremo.					

Tabla 3 Responda sí o no a los siguientes cuestionamientos:

<b>CUIDADO DE LA SALUD</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>
a. ¿Durante los últimos seis (6) meses se ha hecho un chequeo médico?		
b. ¿Sufre de alguna enfermedad diagnosticada?		
c. ¿Consume medicamentos con frecuencia?		
d. ¿Ha sufrido dolencias como consecuencia de sus jornadas laborales? En caso de que su respuesta sea <b>sí</b> , escriba cuales:		

Tabla 4 Responda el siguiente cuestionario calificando su respuesta de 1 a 5. Siendo 1 la opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia.

<b>ARTÍSTICAS Y CULTURALES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
a. Le interesa practicar algún curso de manualidades dentro de la entidad					
b. Estaría interesado (a) en tocar algún instrumento					
c. Estaría interesado (a) en fortalecer sus habilidades en la cocina					
d. Estaría interesado (a) en el canto o en el baile					

<b>DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y VACACIONALES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
a. Cree pertinente que se abran espacios de esparcimiento deportivo					
b. Estaría interesado (a) en pertenecer a un club deportivo dentro de la entidad					
c. Qué tan importante considera la celebración de fechas y eventos					

especiales.					
-------------	--	--	--	--	--

<b>EDUCACIÓN Y/O PROFESIONALIZACIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Cuál es su interés en tomar cursos de educación continua dentro de la entidad fuera de los horarios laborales					

Tabla 5 Marque con una equis (X) 3 de los siguientes temas que usted considere prioritarios para el cumplimiento de las funciones generales de un servidor público:

a. Sistemas (Word, Excel, PowerPoint)	
b. Gestión Estratégica del Talento Humano	
c. Organización y Estructura del Estado	
d. Servicio al ciudadano	
e. Manejo de bases de datos institucionales	

Tabla 6 Califique de 1 a 5 la satisfacción con su lugar de trabajo, donde 1 es muy malo y 5 es excelente:

<b>ESPACIO FÍSICO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
a. Condiciones de comodidad en su puesto de trabajo (iluminación, equipos de oficina, útiles de trabajo)					
b. Actualización de equipos de cómputo					
c. Seguridad e higiene del lugar					
d. Lugares de esparcimiento, descanso y reunión pública					

<b>AMBIENTE LABORAL (RELACIONES HUMANAS)</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
a. Sentido de pertenencia con la entidad					
b. Relaciones interpersonales óptimas (compañerismo, solidaridad, respeto, tolerancia)					
c. Cercanía con el jefe o directivos					
d. Importancia otorgada al trabajo en equipo, estrategias grupales, entre otros que impliquen un aprendizaje mutuo o colectivo					
e. Reconocimiento otorgado a los servidores en función de sus capacidades individuales (incentivos, premiaciones y condecoraciones)					



f. Promoción del mérito y enaltecimiento del servidor					
g. Comprensión del otro como eje central para una relación laboral óptima (comprensión de las diferencia y necesidades de cada miembro de la entidad)					
h. Relaciones asertivas basadas en la horizontalidad					
i. Promoción del liderazgo y desarrollo de habilidades comunicativas					