

PROGRAMA DE
BIENESTAR SOCIAL
E INCENTIVOS
UTS_2021

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVOS	5
Objetivo General	5
Objetivos Específicos	5
3. RESPONSABLE	6
4. ENTIDADES DE APOYO	7
5. CONTEXTO NORMATIVO	8
6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	9
7. RUTAS DE CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO (GETH)	14
Ruta de la Felicidad UTS	14
Ruta de Crecimiento	14
Ruta del Servicio	15
Ruta de la Calidad	15
Ruta del análisis y/o Información	15
8. ÁREAS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR	17
Área de protección y Servicios sociales	17
Programa de Seguridad Social Integral	17
Programa de recreación, cultura y deportes	17
Programa De Calidad De Vida Laboral	18
Actividades a Realizar durante la Vigencia 2.021	20
9. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	20
10. REGLAMENTO INTERNO PARA LA ELECCIÓN DE LOS MEJORES FUNCIONARIOS POR NIVELES JERÁRQUICOS Y MEJOR GRUPO DE TRABAJO 22	
Elección del mejor funcionario de la institución	22

Requisitos	22
Criterios de Valoración	22
Elección del mejor grupo de trabajo de la institución	24
Requisitos	24
Prohibiciones.....	¡Error! Marcador no definido.
11. CRONOGRAMAS	27

1. INTRODUCCIÓN

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

Las Unidades Tecnológicas de Santander establece, 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.

Así mismo, se tuvieron en cuenta los resultados del Diagnóstico de Necesidades de Bienestar 2021, en 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 Institución.

De la misma manera el plan permitirá facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, logrando así generar un efecto positivo al interior de la Institución, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales y clima laboral.

2. OBJETIVOS

Objetivo General

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores de las Unidades Tecnológicas de Santander, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y laboral, facilitando un clima organizacional que contribuya a la productividad, innovación y logro de valores Institucionales.

Objetivos Específicos

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

3. RESPONSABLE

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

4. ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento del plan de bienestar social e incentivos para los funcionarios, contaremos 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.

5. 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.

6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Diagnóstico del Plan de bienestar e Incentivos para la vigencia 2.021, fue realizado a través de una encuesta virtual, enviada a 124 Funcionarios de Planta de la institución, con una participación final de 95 funcionarios.

Encuesta Diagnóstica de Necesidades de Bienestar Social e Incentivos 2021

Se describe la caracterización de la población encuestada.

3. ¿Tiene Hijos?

[Más detalles](#)

● Si	73
● No	22



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

[Más detalles](#)

● De 0 a 6 años	16
● De 7 a 12 años	23
● De 13 a 17 años	29
● Más de 18 años	35

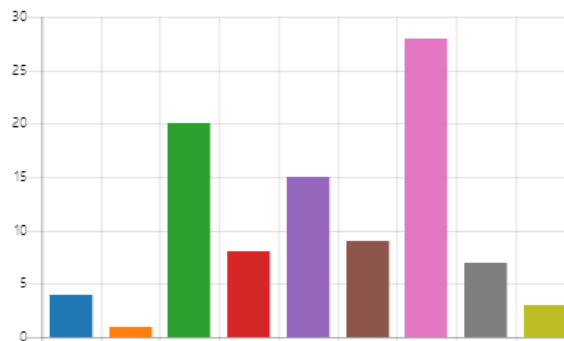


A continuación, se expone las preferencias de los funcionarios, frente a las opciones en deporte, cultura, educación, bienestar e incentivos.

5. ¿Por cuál de estos motivos participaría en las actividades de Bienestar Social?

[Más detalles](#)

● Ampliar o fortalecer amistades	4
● Desafío y competición	1
● Práctica del deporte	20
● Práctica de actividad de autoc...	8
● Disminuir stress	15
● Compartir con la familia	9
● Fortalecer el clima laboral	28
● Felicidad laboral	7
● Otras	3



6. ¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar Social?

[Más detalles](#)

● Carga laboral	39
● No tiene tiempo	26
● Las actividades no son de su g...	19
● Su jefe inmediato no le da aut...	0
● Otras	20



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

[Más detalles](#)

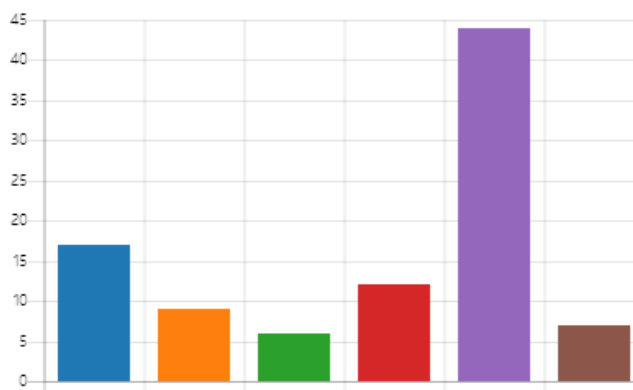
● Tenis	15
● Natación	30
● Ajedrez	6
● Tenis de Mesa	20
● Otras	24



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

[Más detalles](#)

● Fútbol	17
● Voleibol	9
● Baloncesto	6
● Bolos	12
● Caminatas	44
● Otras	7



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

[Más detalles](#)

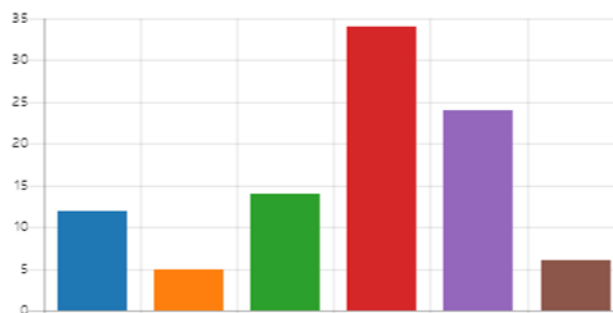
● Rana	11
● Mini-tejo	23
● Tejo	8
● Bolo Criollo	25
● Ninguna de las Anteriores	28



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

[Más detalles](#)

● Danzas	12
● Teatro	5
● Música	14
● Talleres Manuales	34
● Cine	24
● Otras	6



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

[Más detalles](#)

● Aeróbicos	27
● Yoga	31
● Pilates	22
● Zumba	23
● Otras	12



12. Seleccione las actividades en las que le gustaría participar o desarrollar (Promoción y Prevención)

[Más detalles](#)

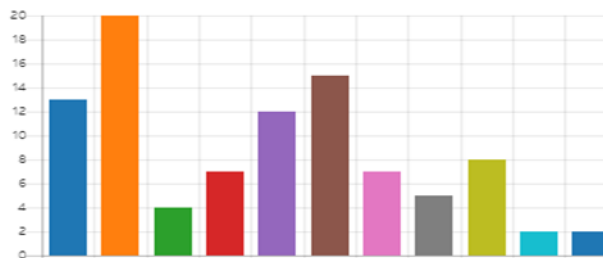
● Jornadas de Vacunación	13
● Jornada de la Salud	51
● Higiene Oral	26
● Donación de Sangre	5



13. ¿Cuál de las siguientes actividades considera de mayor importancia para el Programa de Bienestar Social?

[Más detalles](#)

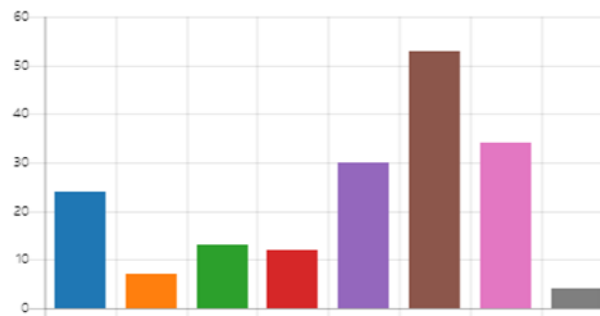
● Actividades Deportivas	13
● Actividades Recreativas	20
● Actividades Culturales	4
● Actividades de Autocuidado	7
● Clima Laboral	12
● Programas de Promoción y Pr...	15
● Conferencias y Charlas Motiva...	7
● Pre-pensionados	5
● Actividades de Integración Fa...	8
● Ferias de Vivienda	2
● Otras	2



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

[Más detalles](#)

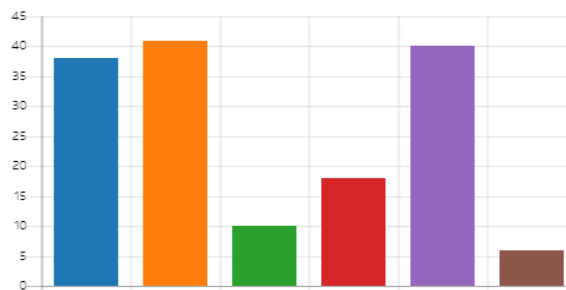
● Actividad de fortalecimiento p...	24
● Actividad de fortalecimiento p...	7
● Actividad de Fortalecimiento ...	13
● Actividad de fortalecimiento p...	12
● Actividad recreativa en diciem...	30
● Actividad de fortalecimiento fi...	53
● Actividad Integración Familiar	34
● Otras	4



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

[Más detalles](#)

● Apoyo para la Educación form...	38
● Apoyo en Educación a Hijos d...	41
● Mejor Funcionario Por Nivel Je...	10
● Mejor Grupo de Trabajo	18
● Día Compensatorio en Fecha ...	40
● Otras	6



Teniendo en cuenta las actuales limitaciones impuestas por el gobierno nacional para las actividades que involucren el contacto entre personas y, sin dejar de lado el cumplimiento de las actividades proyectadas dentro del programa, se buscarán alternativas para la ejecución de las mismas y se tendrán en cuenta las actividades de más relevancia, con el fin de ser incluidas en las actividades a desarrollar, todo de conformidad con las circunstancias, medidas, que surjan como producto de la pandemia Covid-19.

7. RUTAS DE CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO (GETH)



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 y establecen mejores relaciones sociales.

Ruta de Crecimiento

Para los Líderes en cuanto al cumplimiento de las metas organizacionales se hace necesario contar con el compromiso de las personas, en este sentido deben ser conscientes de su rol como formadores y motivadores, fortaleciendo el liderazgo, desarrollo y crecimiento.

Ruta del Servicio

El cambio cultural debe estar enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores de manera que se avance hacia la generación de convicciones y la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura, además de centrarse en valores y en la orientación a resultados, debe incluir como eje el bienestar de

los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

Ruta de la Calidad

La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen, buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

Ruta del análisis y/o Información

Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, tomar decisiones basadas en datos y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo desarrollo de competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes

temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIGEP.

8. ÁREAS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

Área de protección y Servicios sociales

Esta área busca facilitar el hecho de que las personas tengan el tiempo para tener una vida equilibrada entre; trabajo, ocio, familia y 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.

(Ver cronograma de actividades).

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.

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.

Programa de recreación, cultura y deportes

Con la ejecución de estas actividades se busca el desarrollo de habilidades deportivas, recreativas y culturales, 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.

(Ver cronograma de actividades).

Programa 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. 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. Dentro de este componente se desarrollarán las siguientes actividades:

- 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.

- Resultados de la medición de clima organizacional

La intención del estudio de clima laboral surge de la comprobación 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 el clima laboral de la empresa.

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 se 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.

Según el estudio realizado, existe un clima laboral alto en la institución, 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.

Actividades a Realizar durante la Vigencia 2.021

Día de la Mujer

Día de la secretaria

Día de la Madre

Día del Docente

Día del Padre

Día del Servidor Público y Jornada Deportiva

Jornada Salud Ocupacional

Actividad Artística y Cultural e Integración Familiar

Programa Pre pensionados

Actividad Integración Familiar

Actividad Decembrina Hijos de Funcionarios

Actividad decembrina funcionarios

Logística para que grupos de oficinas organicen las novenas Navideñas por Dependencias

9. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

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.

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.

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.

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.

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

Elección del mejor funcionario de la institución

Participaran los funcionarios de Carrera Administrativa, quienes pertenezcan a los diferentes niveles jerárquicos de la Institución.

El nivel de Excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación de desempeño laboral del periodo inmediatamente anterior, que hayan sido reportadas ante la Dirección Administrativa de Talento Humano.

Requisitos

- Tener un tiempo a servicio de la Institución, no inferior a 1 año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de la selección.
- Los funcionarios que hayan sido exaltados por tiempo de servicio, no podrán participar en el concurso para mejor funcionario por nivel jerárquico.
- La Comisión de Personal, procederá a realizar la correspondiente verificación.

Criterios de Valoración

1. **Evaluación de Desempeño Laboral:** Calificación sobresaliente emitida y radicada en la Dirección Administrativa de Talento Humano de la vigencia anterior.
2. **Educación Formal:** Se tendrán en cuenta los títulos acreditados y debidamente certificados, que reposen en la historia laboral de cada funcionario, al momento de hacer la revisión de las historias laborales.
3. **Evaluación No Formal:** Se tiene en cuenta los conocimientos adquiridos desde el año 2.015 hasta el año vigente, siempre y cuando se presente el debido

certificado y repose en su historia laboral acreditando la culminación de los estudios.

4. **Participación en las diferentes capacitaciones ofertadas por el PIC:** Se dará un puntaje por cada capacitación a la que asista.
5. **En caso de empate:** la Comisión de personal se encargará de revisar según los factores de cumplimiento y tomará la decisión correspondiente según sus criterios.

FACTOR	DEFINICIÓN	PUNTAJE	PUNTAJE OBTENIDO
Evaluación del Desempeño Laboral	Calificación Definitiva	40 puntos	
Tiempo de Servicio	Puntaje Máximo	5 puntos	
Fecha de Ingreso	1 a 5 años	1 punto	
	6 a 10 años	2 puntos	
	11 a 15 años	3 puntos	
	16 a 20 años	4 puntos	
	Más de 20 años	5 puntos	
Educación Formal	Puntaje Máximo	20 puntos	Se calificará con el título de más alto nivel académico. Los puntos no son acumulables dentro de este ítem.
	Bachiller	5 puntos	
	Técnico – Tecnólogo	11 puntos	
	Pregrado	14 puntos	
	Especialización	17 puntos	
	Doctorado - Maestría	20 puntos	
Educación No Formal	Puntaje Máximo	10 puntos	Las horas de educación no formal certificadas, se acumularán dentro del año 2015 al 2.020.
Áreas a tener en cuenta Administración Pública – Idiomas – Áreas Sociales	0 a 30 horas	3 puntos	
	31 a 60 horas	4 puntos	
	61 a 100 horas	6 puntos	
	101 a 200 horas	8 puntos	
	Más de 200 horas	10 puntos	
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VEGENCIA 2020	CAPACITACIONES	25 puntos	Se calificará cada capacitación a la que el funcionario asista según el plan Institucional de Capacitaciones 2.020. Las evidencias se verán reflejadas en las planillas de asistencia y las evaluaciones que se realicen al final de cada capacitación.
	CAPACITACION 1	2.5 puntos	
	CAPACITACION 2	2.5 puntos	
	CAPACITACION 3	2.5 puntos	
	CAPACITACION 4	2.5 puntos	
	CAPACITACION 5	2.5 puntos	
	CAPACITACION 6	2.5 puntos	
	CAPACITACION 7	2.5 puntos	
	CAPACITACION 8	2.5 puntos	
	CAPACITACION 9	2.5 puntos	
	CAPACITACION 10	2.5 puntos	
GRAN TOTAL			

Elección del mejor grupo de trabajo de la institución

Se entiende por Grupos de Trabajo, el equipo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser 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:

Requisitos:

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

INSCRIPCIÓN MEJOR GRUPO DE TRABAJO
UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

INFORMACIÓN GENERAL	
OFICINA	
Grupo de trabajo	
Integrantes	
Nombre del Proyecto	
ASPECTOS RELEVANTES	
Tema	
Línea estratégica	
Programa	
Metas	
Descripción del Proyecto	
Aspectos que favorecen a la Institución	

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

ÍTEM	PUNTUACION
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.

QUINQUENIOS

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

Prohibiciones:

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

El Plan de Incentivos contempla los siguientes estímulos:

- Elección de los Mejores funcionarios por niveles jerárquicos (Profesional, técnico, asistencial).
- Elección del Mejor Grupo de Trabajo.
- Quinquenios
- Incentivos para el mejoramiento de calidad de vida de los funcionarios.
- Día compensatorio por Cumpleaños.
- Apoyo para Educación formal a núcleo familiar.
- Apoyo para Educación superior en entidades diferentes a las UTS.
- Programa preventivo y Correctivo de la buena salud oral y visual.
- Auxilio Funerario.

