

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE
TALENTO HUMANO
2023

LÍDER DEL PROCESO – TALENTO HUMANO

SONNIA YANETH GARCÍA BENÍTEZ
Directora Administrativa de Talento Humano

Bucaramanga, enero de 2023

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN..... | 4 |
| 1. OBJETIVOS..... | 5 |
| 1.1 OBJETIVO GENERAL | 5 |
| 1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 5 |
| 2. RESPONSABLE | 5 |
| 3. ENTIDADES DE APOYO..... | 5 |
| 4. CONTEXTO NORMATIVO..... | 6 |
| 5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES | 6 |
| 6. EJES DEL PROGRAMA | 17 |
| 7. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | 21 |
| 8. PLAN DE INCENTIVOS | 21 |
| 9. REGLAMENTO INTERNO PARA LA ELECCIÓN DE LOS MEJORES FUNCIONARIOS POR NIVELES JERÁRQUICOS Y MEJOR GRUPO DE TRABAJO | 22 |
| 9.1 ELECCIÓN DEL MEJOR FUNCIONARIO DE LA INSTITUCIÓN..... | 22 |
| 9.2 ELECCIÓN DEL MEJOR GRUPO DE TRABAJO DE LA INSTITUCIÓN | 26 |
| 9.3 QUINQUENIOS | 28 |
| 9.4 PROHIBICIONES | 28 |

INTRODUCCIÓN

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

Conforme a lo anterior y teniendo en cuenta el Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 – 2022, el Programa de Bienestar Social e Incentivos se enfoca en mejorar la calidad de vida laboral, entendiéndose, como la existencia de un ambiente con condiciones laborales satisfactorias para el talento humano que conlleven a un ambiente que impacte positivamente la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores. Generar actividades que contribuyan al mejoramiento del equilibrio psicosocial, la salud mental, la convivencia social y se tiene en cuenta las familias; con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de sus funciones diarias. El programa permite facilitar el cumplimiento efectivo de las metas y objetivos institucionales.

El presente programa se realiza en cumplimiento del decreto Ley 1567 de 1998, en su artículo 20 define que los programas de bienestar social son:“(…) procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los Funcionarios Públicos, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación de los Funcionarios Públicos con el servicio de la entidad en la cual labora”.

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los funcionarios públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander, mediante espacios de aprendizaje, esparcimiento e integración familiar y laboral, teniendo en cuenta las necesidades de los servidores en su entorno profesional, social y familiar, facilitando un clima organizacional que contribuya a la productividad, innovación, logro de valores Institucionales a través de actividades que fomenten el desarrollo integral de los funcionarios.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Ejecutar actividades de bienestar e incentivos, alineadas a las necesidades de los servidores en su contexto familiar, laboral y social, que mejoren su calidad de vida.
- Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores; consolidando un clima laboral satisfactorio generando compromiso Institucional y sentido de pertenencia de los funcionarios Públicos de la institución.
- Generar experiencias que fomenten la innovación, la comunicación, el trabajo en equipo y el reconocimiento al aporte que hacen los funcionarios al logro de los objetivos institucionales.

2. RESPONSABLE

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

3. ENTIDADES DE APOYO

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

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

4. CONTEXTO NORMATIVO

- Decreto 1567 de 1998, donde se crea el Sistema nacional de Capacitación y el Sistema de estímulos para los empleados del estado.
- Constitución Política de Colombia de 1991, Artículo 57.
- Ley 909 de 2004. Parágrafo del artículo 36 que establece: “Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.
- Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.10.8. “...Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades...”

5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

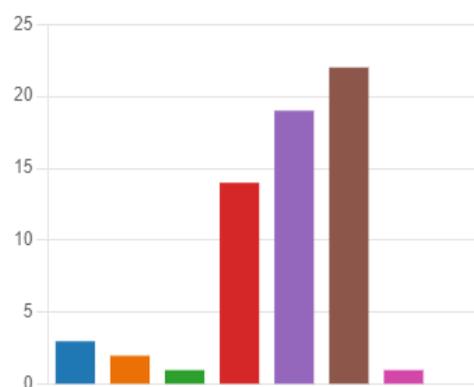
El Diagnóstico del Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2023, fue realizado a través de una encuesta virtual, enviada a los 95 Funcionarios de la planta Global de Empleos de las Unidades Tecnológicas de Santander, con una participación final de 62 funcionarios, es decir, una participación del 65%.

Encuesta Diagnóstica de Necesidades de Bienestar Social e Incentivos 2023

Se describe la caracterización de la población encuestada.

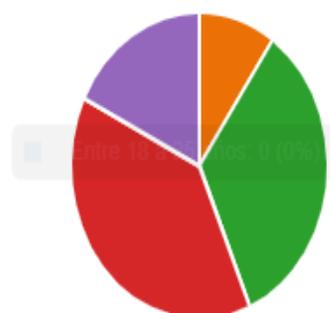
Nivel Educativo

| | | |
|--|----|---|
| ● a. Bachiller | 3 | ✓ |
| ● b. Técnico | 2 | ✓ |
| ● c. Tecnológico | 1 | ✓ |
| ● d. Universitario | 14 | ✓ |
| ● e. Especialización | 19 | ✓ |
| ● f. Maestría | 22 | ✓ |
| ● g. Doctorado | 1 | ✓ |
| ● h. Ninguna de los anteriores | 0 | ✓ |



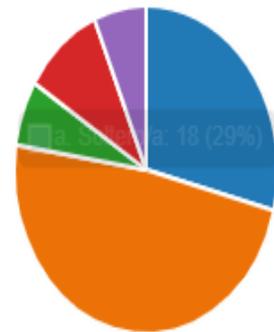
Rango de Edad

| | | |
|---|----|---|
| ● a. Entre 18 a 25 años | 0 | ✓ |
| ● b. Entre 26 a 35 años | 6 | ✓ |
| ● c. Entre 36 a 45 años | 21 | ✓ |
| ● d. Entre 46 a 55 años | 24 | ✓ |
| ● e. Entre 56 a más | 11 | ✓ |



Estado Civil

| | |
|--|------|
| ● a. Soltero/a | 18 ✓ |
| ● b. Casado/a | 30 ✓ |
| ● c. Divorciado/a | 4 ✓ |
| ● d. Separado/a | 6 ✓ |
| ● e. Unión libre | 4 ✓ |



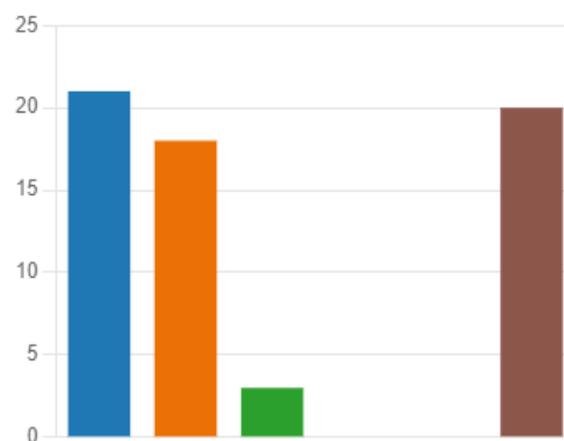
¿Tiene Hijos?

| | |
|---|------|
| ● a. Sí | 42 ✓ |
| ● b. No | 20 ✓ |



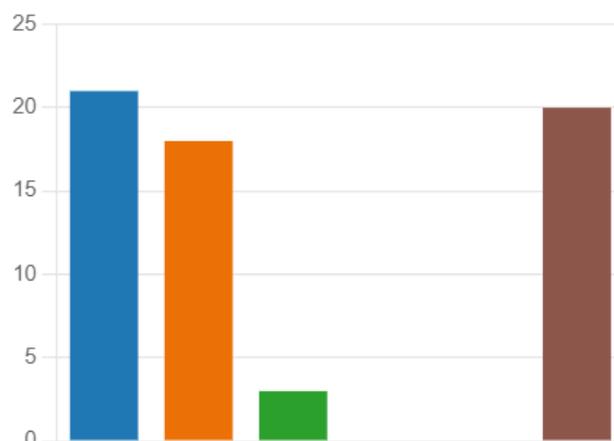
¿Tiene hijos (as), hijastros(as), en adopción o bajo custodia que dependan económicamente de usted?

| | |
|---|------|
| ● a. 1 | 21 ✓ |
| ● b. 2 | 18 ✓ |
| ● c. 3 | 3 ✓ |
| ● d. 4 | 0 ✓ |
| ● e. 5 | 0 ✓ |
| ● f. No aplica | 20 ✓ |



Si la respuesta anterior fue afirmativa, por favor indique en número la cantidad de hijos (as), hijastros(as), en adopción o bajo custodia que dependan económicamente de usted. En caso contrario seleccione la opción No aplica.

| | | |
|---|----|---|
| ● a. 1 | 21 | ✓ |
| ● b. 2 | 18 | ✓ |
| ● c. 3 | 3 | ✓ |
| ● d. 4 | 0 | ✓ |
| ● e. 5 | 0 | ✓ |
| ● f. No aplica | 20 | ✓ |



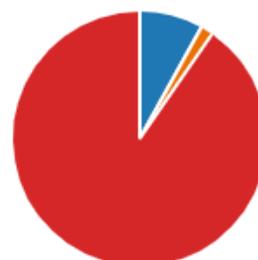
¿Si tiene nieto(s), ¿Entre qué rango de edad se encuentra(n)?

| | | |
|--|----|---|
| ● a. De 0 a 6 años | 5 | ✓ |
| ● b. De 7 a 12 años | 4 | ✓ |
| ● c. De 13 a 17 años | 1 | ✓ |
| ● d. Más de 18 años | 0 | ✓ |
| ● e. No tengo nietos | 55 | ✓ |



¿Presenta alguna de las siguientes discapacidades?

| | | |
|---|----|---|
| ● a. Visual | 5 | ✓ |
| ● b. Física | 1 | ✓ |
| ● c. Auditiva | 0 | ✓ |
| ● d. Ninguna de las anteriores | 56 | ✓ |



¿A cuál de los siguientes grupos étnicos pertenece?

| | | |
|--|----|---|
| ● a. Afrocolombiano | 1 | ✓ |
| ● b. Palenquero o Raizal | 0 | ✓ |
| ● c. Indígena | 0 | ✓ |
| ● d. Gitanos | 0 | ✓ |
| ● e. Población ROM | 0 | ✓ |
| ● f. No aplica | 61 | ✓ |



En general, ¿Cuál es su apreciación de las estrategias y actividades desarrolladas por la Dirección Administrativa de Talento Humano en el marco de ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos en la vigencia 2022?

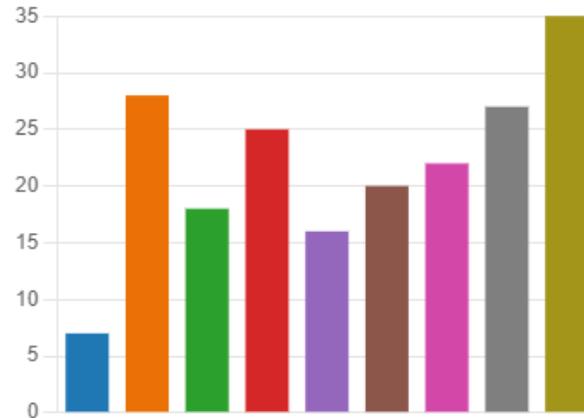
| | | |
|---|----|---|
| ● a. Muy bueno | 39 | ✓ |
| ● b. Bueno | 21 | ✓ |
| ● c. No participé / No las conozco | 2 | ✓ |
| ● d. Malo | 0 | ✓ |
| ● e. Muy malo | 0 | ✓ |



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

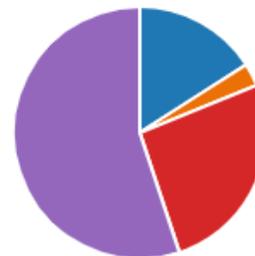
¿Qué lo motiva a participar en las actividades del Programa de Bienestar Social e Incentivos?

| | | |
|---|----|---|
| ● a. Desafío, juegos y competición | 7 | ✓ |
| ● b. Ampliar y/o fortalecer las rela... | 28 | ✓ |
| ● c. Prácticas de actividad de hábi... | 18 | ✓ |
| ● d. Prácticas de actividad de calid... | 25 | ✓ |
| ● e. Prácticas de actividad de Equi... | 16 | ✓ |
| ● f. Compartir en Familia | 20 | ✓ |
| ● g. Disminuir el Estrés | 22 | ✓ |
| ● h. Fechas especiales | 27 | ✓ |
| ● i. Fortalecer el Clima Laboral | 35 | ✓ |



¿Por cuál de estos motivos no participa en las actividades de Bienestar Social?

| | | |
|---|----|---|
| ● a. Carga laboral | 11 | ✓ |
| ● b. Las actividades no son de su ... | 2 | ✓ |
| ● c. Su jefe inmediato no le da aut... | 0 | ✓ |
| ● d. Los horarios no le favorecen | 18 | ✓ |
| ● e. Ninguna de las anteriores | 38 | ✓ |



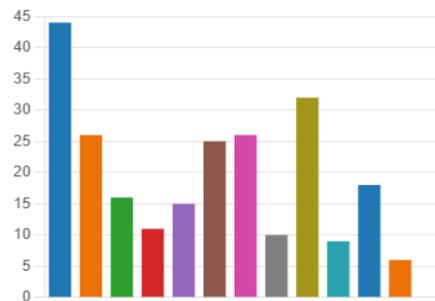
¿De cuánto tiempo libre dispone de lunes a viernes, para la participación de las actividades de Bienestar Social?

| | | |
|--|----|---|
| ● a. Menos de dos horas | 51 | ✓ |
| ● b. Entre 2 y 4 horas | 9 | ✓ |
| ● c. Entre 4 y 8 horas | 2 | ✓ |
| ● d. Más de 8 horas | 0 | ✓ |



¿Actividades que realiza en su tiempo libre?

| | | |
|--|----|---|
| ● a. Pasar tiempo con su familia | 44 | ✓ |
| ● b. Ver televisión | 26 | ✓ |
| ● c. Caminar | 16 | ✓ |
| ● d. Escuchar música | 11 | ✓ |
| ● e. Actividades culturales (cina/te... | 15 | ✓ |
| ● f. Leer | 25 | ✓ |
| ● g. Práctica de actividad física o e... | 26 | ✓ |
| ● h. Dormir | 10 | ✓ |
| ● i. Organizar la casa | 32 | ✓ |
| ● j. Revisar redes sociales | 9 | ✓ |
| ● k. Actividades espirituales | 18 | ✓ |
| ● l. Actividades manuales | 6 | ✓ |
| ● m. Ninguna de las Anteriores | 0 | ✓ |



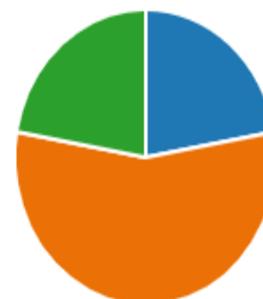
¿Qué frecuencia considera adecuada para participar en las actividades de Bienestar?

| | | |
|-----------------|----|---|
| ● a. Semanal | 11 | ✓ |
| ● b. Mensual | 34 | ✓ |
| ● c. Bimestral | 9 | ✓ |
| ● d. Trimestral | 8 | ✓ |



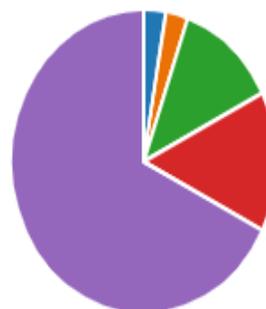
¿Cuál sería el horario de la jornada laboral adecuados para la realización de las actividades de Bienestar?

| | | |
|---------------------------|----|---|
| ● a. Jornada de la mañana | 14 | ✓ |
| ● b. Jornada de la tarde | 35 | ✓ |
| ● c. Todo el día | 14 | ✓ |



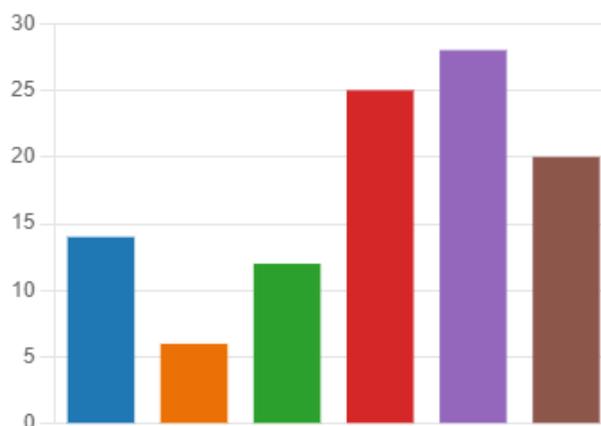
¿Cuál sería los días de la jornada laboral adecuados para la realización de las actividades de Bienestar?

| | | |
|---|----|---|
| ● a. Lunes | 2 | ✓ |
| ● b. Martes | 2 | ✓ |
| ● c. Miércoles | 9 | ✓ |
| ● d. Jueves | 11 | ✓ |
| ● e. Viernes | 50 | ✓ |



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

| | | |
|--|----|---|
| ● a. Danza | 14 | ✓ |
| ● b. Teatro | 6 | ✓ |
| ● c. Música | 12 | ✓ |
| ● d. Talleres manuales | 25 | ✓ |
| ● e. Habilidades de cocina | 28 | ✓ |
| ● f. Tocar un instrumento | 20 | ✓ |



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

| | | |
|---|----|---|
| ● a. Aeróbicos | 12 | ✓ |
| ● b. Yoga | 20 | ✓ |
| ● c. Pilates | 12 | ✓ |
| ● d. Zumba | 20 | ✓ |
| ● e. Gimnasio | 37 | ✓ |



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

- a. Abrir espacios de esparcimien... 41 ✓
- b. Competencias Deportivas Pre... 8 ✓
- c. Celebración de Fechas y event... 26 ✓



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

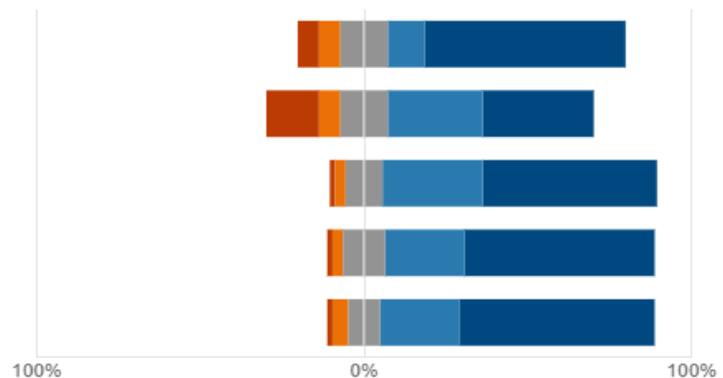
- a. Salud Oral 26 ✓
- b. Salud Visual y Auditiva 33 ✓
- c. Salud Sexual y reproductiva 6 ✓
- d. Prevención de enfermedades ... 41 ✓
- e. Apoyo Psicológico, manejo d... 26 ✓



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

- 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5

- Actividades de Integración Familiar
- Conferencias y Charlas Motivacionales
- Programas de Autocuidado Promoción y Prevención de la Salud
- Actividades para el Fortalecimiento del Clima Laboral y Cultural Organizacional
- Actividades Deportivas, recreativas y culturales



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

- a. Apoyo para la Educación for... 42 ✓
- b. Apoyo en Educación a Hijos d... 30 ✓
- c. Mejor funcionario Por Nivel Je... 16 ✓
- d. Mejor Grupo de Trabajo 14 ✓
- e. Día Compensatorio en Fecha ... 38 ✓



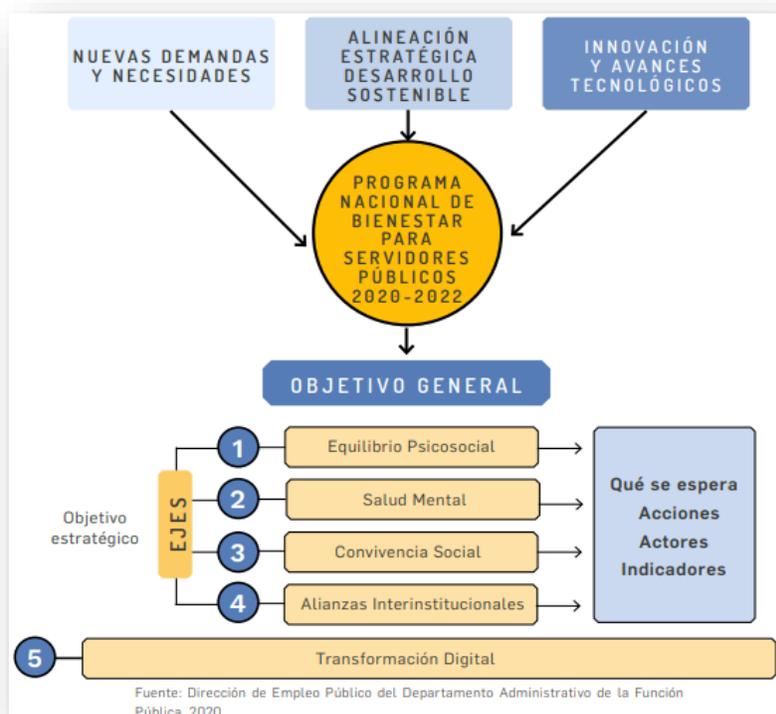
| Si su condición actualmente es de prepensionado (Tres (03) años anteriores a la pensión), indique que otra actividad le gustaría incluir dentro del Programa de Bienestar | |
|---|---|
| 1 | Charlas recreativas |
| 2 | Asesoría en la adquisición de créditos bancarios |
| 3 | Actividades del manejo del Stres y la Ansiedad |
| 4 | Formas de ser productivo en el tiempo libre |
| 5 | Integración Fuera de la Ciudad |
| 6 | Caminata moderada |
| 7 | Asesoría Jurídica |
| 8 | Pintura, tejido macramé |
| 9 | Asistencia Jurídica |
| 10 | Capacitación sobre la normatividad vigente de los prepensionados, cursos en ingles Básico, cursos de interpretación de textos, lectura y escritura. |
| 11 | Charla a prepensionados. |

| ¿Qué otra actividad le gustaría incluir dentro del Programa de Bienestar Social e Incentivos? | |
|---|--|
| 1 | ACTIVIDAD DE DEPORTIVA DONDE TODOS ESTEMOS VINCULADOS UN VIERNES COMO JUEGOS DE BOLO, MINITEJO |
| 2 | Actividades deportivas para los hijos |
| 3 | Que nos tengan en cuenta el día de cumpleaños. |
| 4 | Visitas a sitios turísticos de santander y colombia donde una parte del costo lo asuma el funcionario y otra lo aporte la institución |
| 5 | Permiso por cambio de residencia |
| 6 | Día de la Interculturalidad |
| 7 | ACTIVIDADES LUDICAS Y DEPORTIVAS |
| 8 | Capacitación en Primeros auxilios |
| 9 | Caminatas ecológicas |
| 10 | Ninguna, considero que las actividades que han programado y realizado han sido acordes y muy agradables. |
| 11 | Actividades de voluntariado |
| 12 | Celebración día del ingeniero |
| 13 | invitado a obras de teatro |
| 14 | Capacitaciones específicas por oficina. |
| 15 | Coaching, actividades deportivas, actividades con los hijos |
| 16 | Masajes terapéuticos relajantes |
| 17 | AUXILIOS SALUD ORAL |
| 18 | QUE UNA VEZ AL MES CURSO DE NATACIÓN |
| 19 | Reconocimiento por años de servicio |
| 20 | FISIOTERAPIA PARA EL ESTRESS |
| 21 | LO QUE SE HA VENIDO HACIENDO EN LO REFERENTE A LA INTEGRACION FUERA DE LA INSTITUCION. |
| 22 | Mejor empleado del mes por grupo de trabajo |
| 23 | Poder tener convenios para disfrutar de sedes o espacios de recreación y deporte con compañeros y núcleo familiar |
| 24 | Técnica de lectura rápida |
| 25 | ACTO DE OFICIO |
| 26 | CANTO |
| 27 | Cuenteros |
| 28 | Turismo |
| 29 | Bailoterapia |
| 30 | LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO |
| 31 | Celebración del día de amor y amistad |
| 32 | Actividades deportivas |
| 33 | Incentivar el compromiso, quienes se han preocupado por participar en los mejores grupos de trabajo, los años de vinculación a las uts, el tiempo en los diferentes cargos. ect.ect. |
| 34 | Futbol |
| 35 | deportes |
| 36 | DIA FAMILIA |
| 37 | TORNEO DEPORTIVO |
| 38 | ACTIVIDADES EN LA OFICINA, MASAJES CON LA PROFESIONAL FISIOTERAPEUTA |
| 39 | Talleres de lectura |
| 40 | Manualidades |

Cabe resaltar que para los funcionarios públicos es muy importante las actividades de Bienestar e Incentivos desarrolladas en la Institución, según los resultados de la encuesta aplicada, el 97% de los funcionarios encuestados opinan que es bueno y muy bueno como se están realizando las actividades de Bienestar e Incentivos; a su vez dejan ver la importancia de seguir realizando actividades de relajación, deporte, cocina, talleres manuales e integración familiar, en cuanto a las actividades de Incentivos, el resultado de mayor relevancia es el apoyo a la educación formal a funcionarios, a hijos de funcionarios y el día compensatorio por cumpleaños.

6. EJES DEL PROGRAMA

Gráfica de la Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar



Son cinco los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar: el eje de equilibrio psicosocial; el eje de salud mental; el eje de convivencia social y el eje de alianzas interinstitucionales. Es importante mencionar que la transformación digital es el eje transversal del programa.

EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

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

| COMPONENTE | DEPENDENCIA LIDER | ACTIVIDAD | POBLACIÓN OBJETIVO |
|---|--|--|--|
| FACTORES PSICOSOCIALES | DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO | Actividad Artística y Cultural | Personal de la Planta Global de la Institución |
| | | Eucaristías | |
| | | Novena Navideña por Dependencias | |
| EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR | | Salario emocional (tiempo compensado, celebración de cumpleaños, permiso para matrimonio, permiso por calamidad doméstica, por parto o aborto cónyuge, compañera, apoyo para le educación formal al núcleo familiar, programa preventivo y correctivo de la buena salud oral y visual, auxilio funerario) | |
| | | Horarios flexibles para empleados públicos. | |
| | | Integración Familiar Dos veces al año. | |
| | | Día del Servidor Publico | |
| CALIDAD DE VIDA LABORAL | | Actividad de Fortalecimiento a la Mujer, actividad de Fortalecimiento a la secretaria, Actividad de Fortalecimiento a la Madre, Actividad de Fortalecimiento al Docente, Actividad de Fortalecimiento al Padre, Dia del abuelo, Actividad Decembrina a hijos de funcionarios y Actividad Decembrina de los funcionarios. | |

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

EJE 2: SALUD MENTAL

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

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

EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL

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

| COMPONENTE | DEPENDENCIA LIDER | ACTIVIDAD | POBLACIÓN OBJETIVO |
|---------------------------------|-------------------|--------------------------------|--------------------|
| FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, | | Actividad Artística y Cultural | |

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

EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

El eje 4 se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17 que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.

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

EJE 5: TRANSVERSAL: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

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

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

7. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Cobertura

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

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

8. PLAN DE INCENTIVOS

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

Incentivos basados en salario emocional

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

El salario emocional es un concepto que integra soluciones encaminadas a fortalecer el balance y facilitar la integración entre las dimensiones personal y laboral de los funcionarios públicos en la búsqueda institucional de fortalecer el compromiso y generar valor en la consecución de resultados.

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

9.1 ELECCIÓN DEL MEJOR FUNCIONARIO DE LA INSTITUCIÓN

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

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

Requisitos para la elección de mejores funcionarios:

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

- Ostentar derechos de carrera administrativa en la Institución no inferior a un (1) año de tiempo de servicio.

- Acreditar calificación del desempeño laboral en el rango de sobresaliente, en la última evaluación anual en firme.
- No haber sido sancionado disciplinariamente dentro del año (1) inmediatamente anterior a la fecha de la postulación o en cualquier etapa del proceso de selección del plan de incentivos.
- En el evento que un funcionario resulte beneficiario de dos incentivos, se optará por mejor derecho, es decir, se le asignará el más benéfico para él.
- Los funcionarios que hayan sido exaltados por mejor funcionario por nivel jerárquico en los dos (2) últimos años, serán declarados fuera de concurso y por lo tanto no podrán participar de la elección de la vigencia en curso.
- La Comisión de Personal de las Unidades Tecnológicas de Santander, procederá a realizar la correspondiente verificación.

Criterios de Valoración

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

1. **Evaluación de Desempeño Laboral:** Calificación definitiva emitida y radicada en la Dirección Administrativa de Talento Humano de la vigencia anterior (31 de enero).
2. **Educación Formal:** Se tendrán en cuenta los títulos acreditados y debidamente certificados con corte a 30 de diciembre de la vigencia anterior, que reposen en la historia laboral de cada funcionario, al momento de hacer la revisión de las historias laborales.
3. **Evaluación Informal y Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano:** Se tiene en cuenta los conocimientos adquiridos con corte a 30 de diciembre de la vigencia anterior, siempre y cuando se presente el debido certificado y repose en su historia laboral acreditando la culminación de los estudios. Se valorarán solamente las certificaciones de cursos, talleres, conferencias, congresos y diplomados realizados en los últimos cinco (05) años, correspondientes a la vigencia anterior.

4. **Participación en las diferentes capacitaciones ofertadas por el Plan Institucional de Capacitación:** Se dará un puntaje por cada capacitación a la que el funcionario asista, según el Plan Institucional de Capacitación de la vigencia en curso.
5. **En caso de empate:** la Comisión de personal se encargará de revisar según los factores de cumplimiento y tomará la decisión. De presentarse empate entre varios funcionarios se dirimirá conforme al sistema de desempate aquí establecido.

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

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

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

Sistema de desempate:

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

1. El funcionario que obtenga el mayor puntaje en el factor de desempeño laboral, conforme a los criterios establecidos.
2. Si persiste el empate se aplicará el siguiente: el funcionario que obtenga el mayor puntaje en el factor Plan Institucional de Capacitación de la vigencia 2023.

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

| FACTOR | DEFINICIÓN | PUNTAJE | PUNTAJE POR FACTOR |
|--|------------------------------|-----------------------------------|-------------------------|
| Evaluación del Desempeño Laboral de la vigencia anterior. | Calificación | Puntaje (Máximo 40 puntos) | Puntaje Obtenido |
| En el artículo 10 del Acuerdo No. 617 de 2018 se especifican la escala de calificación para la Evaluación del Desempeño Laboral - EDL, y se le asigna un porcentaje de cumplimiento, como se referencia en la calificación. | Sobresaliente / ENTRE 90-93 | 30 Puntos | |
| | Sobresaliente / ENTRE 94-97 | 35 Puntos | |
| | Sobresaliente / ENTRE 98-100 | 40 Puntos | |
| Tiempo de Servicio en la Institución. | Calificación | Puntaje (Máximo 5 puntos) | Puntaje Obtenido |
| Para el presente factor se valorará desde la fecha de posesión en el empleo de carrera administrativa. | 1 a 5 años | 1 punto | |
| | 6 a 10 años | 2 puntos | |
| | 11 a 15 años | 3 puntos | |
| | 16 a 20 años | 4 puntos | |
| | Más de 20 años | 5 puntos | |
| Educación Formal. | Títulos | Puntaje (Máximo 25 puntos) | Puntaje Obtenido |
| Para el presente factor se valorarán aquella educación formal que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, conducente a grados y títulos (Ley 115 de 1994, artículo 10). Se le dará el puntaje al título de más alto nivel académico. Los puntos no son acumulables en este ítem. | Básica Secundaria - Técnica | 1 Punto | |
| | Tecnológica | 5 Puntos | |
| | Profesional | 10 Puntos | |
| | Especialización | 15 Puntos | |
| | Maestría | 20 Puntos | |
| Doctorado | 25 Puntos | | |
| Educación Informal y Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. | Horas Certificadas | Puntaje (Máximo 5 puntos) | Puntaje Obtenido |
| Para el presente factor se valorarán solamente las certificaciones de cursos, talleres, conferencias, congresos y diplomados realizados en los últimos cinco (05) años, correspondientes a la vigencia anterior. Se tendrán en cuenta los certificados que reposen en la historia laboral. | 08 - 40 | 1 punto | |
| | 41 - 80 | 2 puntos | |
| | 81 - 120 | 3 puntos | |
| | 121 - 160 | 4 puntos | |
| | 161 o más | 5 puntos | |
| Plan Institucional de Capacitación 2023. | Capacitaciones | Puntaje (Máximo 25 puntos) | Puntaje Obtenido |
| Se calificará cada capacitación a la que el funcionario asista según el plan Institucional de Capacitación vigente. Las evidencias se verán reflejadas en las planillas de asistencia y las evaluaciones que se realicen al final de cada capacitación. | Capacitación 1 | 2,3 Puntos | |
| | Capacitación 2 | 2,3 Puntos | |
| | Capacitación 3 | 2,3 Puntos | |
| | Capacitación 4 | 2,3 Puntos | |
| | Capacitación 5 | 2,3 Puntos | |
| | Capacitación 6 | 2,3 Puntos | |
| | Capacitación 7 | 2,3 Puntos | |
| | Capacitación 8 | 2,3 Puntos | |
| | Capacitación 9 | 2,3 Puntos | |
| | Capacitación 10 | 2,3 Puntos | |
| | Capacitación 11 | 2,3 Puntos | |
| Total | | | 0 |

9.2 ELECCIÓN DEL MEJOR GRUPO DE TRABAJO DE LA INSTITUCIÓN

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

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

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

Requisitos:

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

uts Unidades Tecnológicas de Santander
 ¡Lo hacemos posible!

INSCRIPCIÓN MEJOR GRUPO DE TRABAJO XXXX
UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

INFORMACIÓN GENERAL

| | |
|---------------------|--|
| OFICINA | |
| Grupo de trabajo | |
| Inscripción | |
| Nombre del Proyecto | |

ASPECTOS RELEVANTES

| | |
|-------------------|--|
| Tema | |
| Línea estratégica | |
| Programa | |
| Metas | |

Descripción del Proyecto

Aspectos que favorecen a la Institución

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

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

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

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

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

Con antelación se les estará informando a través de sus correos institucionales, la fecha y hora de la ceremonia de proclamación y entrega de los incentivos a los mejores funcionarios por nivel jerárquico y el mejor grupo de trabajo. En reunión del 19 de enero de 2023, la Comisión de Personal aprobó que, a cada grupo de trabajo, que presente su proyecto tendrá un incentivo no pecuniario (Exaltación reconociendo de su esfuerzo y trabajo).

9.3 QUINQUENIOS

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

9.4 PROHIBICIONES

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

El Plan de Incentivos contempla los siguientes estímulos:

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

