

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

VIGENCIA 2018



**OMAR LENGERKE PÉREZ
RECTOR**

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

PROGRAMA DE BIENESTAR - 2018

INTRODUCCION

La política de Bienestar Social en una Entidad, debe estar encaminada a dar respuestas a las necesidades de la Institución, como apoyo al cumplimiento de la Misión y la Visión; pero también a dar respuesta al servidor público dentro del contexto laboral, familiar y social, propiciando un buen ambiente de trabajo y motivación, asumiendo los retos de cambios organizacionales, laborales, culturales y políticos.

Con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el programa de Bienestar laboral e incentivos propuesto para los servidores de la Institución, siendo este entendido ante todo como la búsqueda de la calidad de vida en general, exaltando así la labor del servidor, intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación. Los cambios que experimenta el Estado Colombiano demandan el fortalecimiento Institucional; en este sentido, los programas de Talento Humano se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico e integral del servidor público. El Programa de Bienestar Social tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, y para ello, la Dirección Administrativa de Talento Humano tiene el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar planes de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales. De la misma manera el programa permite facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

JUSTIFICACION

El Sistema de Desarrollo del Talento Humano está constituido como elemento de control y define el compromiso de la Institución, con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del servidor público; igualmente, determina las políticas y prácticas de gestión humana a aplicar, las cuales deben incorporar los principios legales en la realización de los procesos de selección, inducción, formación y capacitación de los servidores públicos.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar 2018 de las Unidades Tecnológicas de Santander, se elabora a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de expectativa de los Planes de Bienestar, así como la medición de clima laboral, siendo estos los principales insumos para la realización del Plan y del Cronograma de Actividades.

PRESENTACIÓN

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

OBJETIVOS

1. Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores Públicos.
2. Disponer condiciones laborales que optimicen los niveles de comunicación interna, relaciones interpersonales, compromiso e identificación del servidor público con la institución.
3. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
4. Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

ALCANCE

Para la realización de los programas que conforman el plan de trabajo de Bienestar Social, se establecieron áreas específicas de intervención que reúnen los conceptos de integralidad y participación, incluyendo en cada una de ellas, actividades con las que se pretende brindar espacios de esparcimiento y recreación en pro del Bienestar integral del funcionario y su núcleo familiar, con miras al mejoramiento de la calidad de vida. A continuación se describen las áreas de intervención:

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

Así mismo, la Institución velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades dirigidas a los funcionarios de la Institución con el fin de fortalecer las relaciones interpersonales de éstos, entre ellas se encuentran las fechas especiales como son: Actividad de fortalecimiento para Secretarías, Actividad de fortalecimiento para la Mujer, Actividad de Fortalecimiento para Madres,

Actividad de fortalecimiento para Padres, Actividad recreativa en diciembre para Hijos de los funcionarios, Actividad de fortalecimiento fin de año.

Área de salud ocupacional y bienestar social laboral: 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. El rol del área de Bienestar Social Laboral de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos, durante una semana de atención especial los funcionarios de la Institución tendrán la oportunidad de participar de las diferentes acciones que se llevaran a cabo para la prevención y promoción de la salud.

Área de incentivos: Esta área regulada por la Comisión de Personal, incluye los reconocimientos otorgados a los funcionarios públicos de la Institución en los diferentes niveles jerárquicos (Profesional, Técnico, Asistencial y Docente de Carrera) de Planta de las Unidades Tecnológicas de Santander, la elección del mejor grupo de trabajo, Actividad de cumpleaños en el cual se otorgará al funcionario de planta un (1) día de descanso.

Área de pre-pensionados: Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083. Brindándoles apoyo y asesoría en la transición de su condición laboral a un nuevo proyecto de vida.

Área de capacitación: El Plan de Capacitación Institucional estará enfocado en el fortalecimiento y desarrollo de las competencias de los Empleados Públicos, permitiéndoles mejorar su desempeño, expandir sus capacidades y experimentar nuevas formas de pensamiento que faciliten el logro individual y del equipo; incrementando su nivel de compromiso con respecto a las políticas, proyectos, principios y valores de la Entidad. Dando cobertura a las necesidades y requerimientos de formación y capacitación expresados por los Empleados Públicos o las áreas de trabajo, la inducción que se ofrece a los nuevos funcionarios que entran a ser parte de la Institución y la reinducción para los antiguos convenida dentro del Plan Institucional de Capacitación – PIC.

ACTIVIDADES A EJECUTAR

ÁREAS	TIPO DE ACTIVIDAD Y BENEFICIARIO
AREA SOCIAL	Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y educación.

AREA DE SALUD OCUPACIONAL Y BIENESTAR SOCIAL LABORAL.	Semana de Salud Ocupacional y Bienestar Social Laboral.
AREA DE INCENTIVOS	Actividades de incentivos y estímulos como: Mejores funcionarios por niveles jerárquicos (Profesional, técnico, asistencial y Docente de Carrera), Elección del Mejor Grupo de Trabajo, Incentivos Navideños funcionario(a), Día compensatorio por Cumpleaños, Incentivo en Área de Protección y Servicios Sociales.
AREA DE PRE-PENSIONADOS	Preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión.
ÁREA DE CAPACITACION	Inducción y Reinducción a los funcionarios – Ejecución del proyecto Plan Institucional de Capacitación.

CRONOGRAMA

N°	DESCRIPCION DE ACTIVIDAD	CRONOGRAMA																																																			
		2016																																																			
		ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE							
	PAE	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	INDUCCION - REINDUCCION																																																				
2	MANEJO DE STRES																																																				
3	TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y EL CONOCIMIENTO - TIC																																																				
4	CAPACITACION COMUNICACIÓN AFECTIVA																																																				
5	FORTALECIMIENTO VALORES CORPORATIVOS																																																				
6	EXCELENCIA DEL SERVICIO AL CLIENTE																																																				

TITULO II

PLAN ANUAL DE INCENTIVOS - 2018

OBJETIVO

Las Unidades Tecnológicas de Santander a través del Plan de Incentivos tienen como objetivo elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, identidad y bienestar de todos los funcionarios públicos, otorgando reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo enfocada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la institución.

ALCANCE

El plan de incentivos contempla los estímulos para los siguientes funcionarios:
 Los mejores funcionarios por nivel jerárquico (Profesional, Técnico, Asistencial y Docente de Carrera).
 El mejor Grupo de Trabajo
 Día Compensatorio por cumpleaños

Área de protección y Servicios Sociales

ESTÍMULOS E INCENTIVOS

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

Los estímulos a tener en cuenta son:

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

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

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

Elección de los mejores funcionarios de la Institución:

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

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

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

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

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

CRITERIOS DE VALORACIÓN

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

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

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

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

Asistencia a las Capacitaciones Programadas en el PIC: Se otorgara un puntaje a cada capacitación a la que el funcionario asista según el plan Institucional de Capacitaciones 2.017. Las evidencias se verán reflejadas en las planillas de asistencia y las evaluaciones que se realicen al final de cada capacitación.

FACTOR DEFINICIÓN PUNTAJE OBSERVACIÓN

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

EDUCACIÓN FORMAL Se calificará con el título de más alto nivel académico. Los puntos no son acumulables dentro del ítem	PUNTAJE MÁXIMO	25 PUNTOS
	Bachiller	5 puntos
	Técnico – Tecnólogo	11 puntos
	Pregrado	14 puntos
	Especialización	17 puntos
Doctorado- Maestría	20 puntos	

EDUCACIÓN NO FORMAL	PUNTAJE MÁXIMO	10 PUNTOS
	1 a 30 horas	3 puntos
	31 a 60 horas	4 puntos
	61 a 100 horas	6 puntos
	101 a 200 horas	8 puntos
Más de 200 horas	10 puntos	

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VEGENCIA 2018	PUNTAJE MÁXIMO	25 PUNTOS
	Capacitación 1	5 puntos
	Capacitación 2	5 puntos
	Capacitación 3	5 puntos
	Capacitación 4	5 puntos
Capacitación 5	5 puntos	

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

Elección del mejor grupo de trabajo de la Institución

Grupo de trabajo: El equipo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los Equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

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

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

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

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

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

ITEM	PUNTUACIÓN
Exposición	10 puntos
Impacto social	30 puntos
Innovación y creatividad	30 puntos
Recurso Financiero	10 puntos
Trabajo en Equipo	20 puntos

Las exposiciones serán evaluadas por la Comisión de Personal (Comité de Bienestar) de acuerdo con los parámetros y puntuación establecidos.

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

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

ACTIVIDADES A EJECUTAR

AREA	ACTIVIDAD
INCENTIVOS	Estímulo para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios
	Mejor Funcionario por Nivel Jerárquico
	Elección Mejor Equipo de Trabajo
	Área de protección y Servicios Sociales (Acuerdo).

TITULO III

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2018 UNIDADES TECNOLOGICAS DE SANTANDER

INTRODUCCIÓN

El Plan de Capacitación Institucional estará enfocado en el fortalecimiento y desarrollo de las competencias de los Empleados Públicos, permitiéndoles mejorar su desempeño, expandir sus capacidades y experimentar nuevas formas de pensamiento que faciliten el logro individual y del equipo; incrementando su nivel de compromiso con respecto a las políticas, proyectos, principios y valores de la Entidad. Dando cobertura a las necesidades y requerimientos de formación y capacitación expresados por los Empleados Públicos o las áreas de trabajo.

El PIC (Plan Institucional de Capacitación) de las Unidades Tecnológicas de Santander, obedece a la consulta y respuesta de las necesidades de capacitación de las diferentes dependencias que conforman la Institución; dirigido a sus servidores públicos, y orientado a mejorar el conocimiento de sus funcionarios a fin de fortalecer y potenciar las habilidades,

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

La Dirección Administrativa de Talento Humano de las Unidades Tecnológicas de Santander, en desarrollo del proceso de Gestión, presenta el Plan Institucional de Capacitación PIC vigencia 2018, teniendo como referente el trabajo de campo de la Institución cuyo resultado se traduce en los lineamientos de la política de formación y capacitación que las Entidades deben seguir para orientar sus programas de formación y capacitación de los empleados públicos, en el marco del proyecto denominado "Construcción participativa de lineamientos para redimensionar la Política Estatal de Formación y Capacitación para los empleados públicos: perspectiva de la educación no formal e informal".

OBJETIVOS

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

3. METODOLOGÍA

Mediante oficio del 21 de febrero de 2018, se solicita a los Funcionarios de Planta dar a conocer las necesidades de capacitación de su Dependencia, en el levantamiento del diagnóstico de necesidades de capacitación para la vigencia 2018.

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

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN "PIC" 2018

PAE		TEMA
INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	1	Inducción para nuevos funcionarios vinculados a la Institución. Re inducción para funcionarios Antiguos vinculados a la Institución
MANEJO DE STRES	2	Técnicas que tienen la finalidad de fortalecer al funcionario en mecanismos eficaces para afrontar el estrés.
TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y EL CONOCIMIENTO - TIC	3	Fortalecer el conocimiento de las TIC, en los funcionarios, con el fin de brindar la oportunidad de mejorar su desarrollo en la Institución y en su vida personal.
CAPACITACION COMUNICACIÓN AFECTIVA	4	Generar al funcionario, conocimientos y habilidades para aplicar técnicas de comunicación efectiva para hacerlo consciente de su estilo de comunicación, su impacto y que ajustes debe hacer para mejorar el ambiente dentro y fuera de la Institución.
FORTALECIMIENTO VALORES CORPORATIVOS	5	Fortalecer la vivencia de los valores corporativos de modo que su práctica diaria los convierta en hábitos personales con proyección en la cultura corporativa.

