

**PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
PARA EMPLEADOS PÚBLICOS
VIGENCIA 2014**

UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER



Un buen presente, un mejor futuro.

**SECRETARIA GENERAL
OFICINA DE TALENTO HUMANO
ENERO 2014**

RECTOR

OSCAR OMAR OROZCO BAUTISTA

SECRETARIA GENERAL

LUCIA CRISTINA DIAZ ARMENTA

OFICINA DE TALENTO HUMANO

SANDRA MILENA FERNANDEZ GOMEZ

COMITÉ DE CAPACITACIÓN BIENESTAR Y ESTÍMULOS

INTRODUCCIÓN

Toda entidad tiene la responsabilidad de velar por sus recursos, en especial por el recurso humano, pues es el funcionario el que hace las entidades con el desempeño de sus labores y asumiendo su carga laboral.

El Bienestar Social de los empleados al servicio del estado deberá entenderse ante todo como la búsqueda de calidad de vida en general, en correspondencia de su dignidad humana, la cual armoniza con el aporte del bienestar social del ciudadano.

La calidad de vida laboral es solo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado refleja tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que están a su servicio.

A raíz de los cambios generados en el Estado que buscan fortalecer institucionalmente la Administración Pública, el subproceso de Gestión del Talento Humano se convierte en parte esencial del desarrollo armónico e integral del empleado.

Con el plan de Bienestar Social, se busca elevar el nivel de vida del funcionario público, por medio de la satisfacción de sus necesidades de adaptación e integración social y laboral, permitiendo así un mayor desempeño en el ejercicio de sus labores y por lo tanto un mejor servicio al ciudadano.

El presente Plan de Bienestar Social pretende brindar las herramientas para reconocer las percepciones de los funcionarios públicos y docentes de planta de las Unidades Tecnológicas de Santander frente a la cultura de la Organización, el estado del clima organizacional y los cambios realizados, así como sus necesidades y las de

su familia en los ámbitos físico, mental y social, para que las UTS Y los organismos involucrados con el mejoramiento de la calidad de vida, puedan programar y ejecutar actividades de bienestar laboral y social adecuadas y oportunas, en coherencia con los Planes institucionales de la Entidad.

1. MARCO LEGAL

El decreto Ley 1567 de 1998, crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado, precisando que los programas de Bienestar Social son procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su núcleo familiar . Además deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad e identificación del empleado con la entidad en la cual labora.

La norma define que el sistema de estímulos estará conformado por la interrelación y coherencia de políticas, planes, disposiciones legales y programas de Bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficacia satisfacción, desarrollo y Bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor.

Es necesario señalar que la Ley anual de presupuesto (Ley 1110 del 27 de Diciembre de 2006) en su artículo 17, establece que los recursos destinados a programas de capacitación y bienestar social no pueden tener por objeto crear o incrementar salarios, bonificaciones, sobresueldos, primas, prestaciones sociales, remuneraciones extralegales o estímulos pecuniarios ocasionales que la ley no haya establecido para los servidores públicos, ni servir para otorgar beneficios directos en dinero o en especie. Los programas de bienestar social y capacitación, que autoricen las disposiciones legales, incluirán los elementos necesarios para llevarlos a cabo.

La norma define que el sistema de estímulos estará conformado por la interrelación y coherencia de políticas, planes, disposiciones legales y programas de Bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficacia

satisfacción, desarrollo y Bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor.

Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia. El artículo 33 determina que dentro de los planes de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en o proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje para adjudicación de viviendas y otros que establezca el gobierno nacional.

El decreto 1225 de 2005, reglamenta parcialmente la ley 909 del 2004 y el decreto ley 1567 de 1998, los planes de Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios.

El Decreto 1227 de 2005 que reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, explicita los ejes centrales propuestos por el Decreto Ley 1567 de 1998 así:

1. Bienestar Social, que comprende:

a. **Protección y Servicios Sociales**, a través de los siguientes programas:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

- Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

b. **Calidad de Vida Laboral**, a través de los programas de:

- Medición del clima laboral.
- Evaluación de la adaptación al cambio.
- Preparación de los prepensionados para el retiro del servicio.
- Identificación e intervención de la cultura organizacional.
- Fortalecimiento del trabajo en equipo.
- Programas de incentivos.

2. Incentivos

Que se otorgan a los mejores empleados y a los mejores equipos de trabajo, para lo cual el Decreto define con precisión los requisitos a tener en cuenta en uno y otro caso.

Para efectos de la aplicabilidad de los Programas de Bienestar Social e incentivos las disposiciones legales sobre la materia han entendido familia: El conyugue o compañera(o) permanente, los padres del empleado, y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Así mismo precisa que los programas de Bienestar están orientados a protección y servicios sociales y no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las cajas de compensación familia o empresas promotoras de Salud, los fondos de Viviendas y pensiones y las administradoras de riesgos profesionales.

La ley 909 del año 2004, en el párrafo único del artículo 36 alude: “Que 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 de Bienestar e incentivos de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente ley”.

La Ley 100 de 1993, que trata el tema de Seguridad Social Integral sirve de marco legal a la que hace alusión el decreto 1567 de 1998, trata el área de Protección y Servicios Sociales . En su preámbulo la ley dice” La seguridad social integral es el conjunto de Instituciones normas y procedimientos, de que dispone la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, -mediante cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.”

Finalmente, las Unidades Tecnológicas de Santander estableció el Sistema de Capacitación y Estímulos para Empleados Públicos, mediante el Acuerdo 01-076 de noviembre 6 del 2007 emitido por el Concejo Directivo de la institución, disponiendo en el Capítulo II los objetivos, finalidades y las áreas de intervención de los programas de Bienestar e incentivos que promuevan una atención integral al empleado, para proporcionar su desempeño productivo.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL:

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios públicos de la institución y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de proyectos y/o programas que fomenten el desarrollo integral del trabajador.

El Programa de Bienestar Social de las Unidades Tecnológicas de Santander, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios al interior de la Entidad, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios a la comunidad.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público 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.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

4. METODOLOGÍA

El Programa de Bienestar Social y Estímulos, se llevará a cabo durante el año 2014, dirigido a todos los funcionarios públicos de la institución, y elaborado a partir de la identificación de situaciones reales que afectan el bienestar del trabajador.

La metodología empleada inicialmente consistió en la aplicación de una encuesta diagnóstica diseñada por el área de talento humano, conocedores de la trayectoria administrativa de la institución y de los programas de bienestar implementados durante los últimos 3 años para sus empleados, identifico las necesidades de los funcionarios, priorizando las áreas de intervención, diseñando el Programa de Bienestar Social y Estímulos cuyas actividades propuestas se plantearon en función a la resolución de las dificultades presentadas en la institución; cabe anotar que el programa se elaboró tomando como referencia el documento modelo: Bienestar Social Laboral, facilitado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Finalmente, se presenta a la comisión de bienestar y estímulos para su respectiva aprobación.

5. PLAN DE TRABAJO

Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo el programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos está enmarcado para su desarrollo dentro de áreas de intervención que hacen parte de ser y deber ser de cada uno de los funcionarios.

Las áreas de intervención que se plasman en la Política de Bienestar Social Estímulos e Incentivos, reúnen conceptos de integralidad, participación y adecuado uso de los recursos públicos.

Para el logro y éxito de la Política de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos que conlleve a resultados y niveles de satisfacción y desempeño cada vez más altos, que se vean reflejados en la calidad de la prestación de nuestros servicios tanto al interior de la entidad como hacia la comunidad, se trabajaran 5 áreas las cuales enmarcaran las actividades programadas para los funcionarios y su núcleo familiar.

Es a través de estas áreas en que se enmarca el desarrollo de los objetivos planteados en el Programa Anual de Bienestar e Incentivos Vigencia 2014.

5.1. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA

La calidad de vida se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones endógenas y exógenas en el ámbito de socialización de la persona, que contribuyan a enriquecer, madurar y potencializar sus cualidades.

En esta área el bienestar apunta a la calidad de vida personal y familiar de los funcionarios potenciando sus fortalezas y brindando herramientas que le permitan aportar efectivamente en sus equipos de trabajo y en sus diferentes niveles de interacción. Lo anterior contribuye a una mayor productividad.

Dentro de esta área se incluye el **PROGRAMA DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA**, entendida como el conjunto de acciones que posibilitan el retiro del servidor público de la entidad, con beneficio para la persona, su familia y para el ambiente organizacional, salvaguardando las relaciones entre la entidad y el servidor público que se retira; ampliando las perspectivas de una reubicación laboral ágil, ya sea mediante la vinculación a otros empleos de entidades públicas o privadas, o mediante la generación de actividades lucrativas por cuenta propia, individuales o asociadas; ayudando a elaborar en forma sana el duelo natural propio de toda separación.

Así mismo dentro de esta área se realizarán actividades de **MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL**, el cual se refiere a la forma como los funcionarios perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

Estas actividades se realizan con fundamento en la Medición del Clima Laboral realizada en la vigencia 2012, interviniéndose en las variables que presentaron debilidades.

5.2. ÁREA DEPORTIVA

El objetivo primordial es 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 funcionario.

De igual manera esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar. Teniendo en cuenta que la calidad de vida familiar de los funcionarios influye de manera directa en el desempeño laboral de estos, se hace necesario implementar actividades deportivas en donde se involucre al trabajador.

5.3. ÁREA CULTURAL

Se organizarán eventos de interés colectivo que impliquen buscar el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales.

Se organizarán cursos, talleres y actividades dentro de las cuales se brinde la posibilidad del desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los funcionarios de la Entidad, aumentando el nivel de motivación y propiciando un mejoramiento en el clima institucional.

5.4. AREA RECREATIVA

La recreación es una herramienta fundamental en el aprendizaje social del funcionario, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales.

Estas actividades tienen como objetivo estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios, sus hijos y su núcleo familiar entendido como lo define el Decreto Ley 1227 de 2005, brindando momentos de esparcimiento, recreación e integración realizando actividades lúdicas que redundarán en el bienestar de la familia de las Unidades Tecnológicas de Santander.

5.5. SERVICIO SOCIAL Y PROTECCION

Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea; siendo este espacio una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

En las Unidades Tecnológicas de Santander, se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, que tengan reconocimiento a la labor de los servidores públicos y de sus familias, promoviendo la integración y el sano esparcimiento.

Algunas de estas fechas son el día Internacional de la mujer, día de la secretaria, día de los niños, día del docente, actividad recreativa de fin de año y celebración de la novena de aguinaldos.

6. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS.

El programa de Bienestar Social y Estímulos de las Unidades Tecnológicas de Santander para la vigencia 2014, constara de dos ejes centrales que son:

1. Bienestar Social
2. Incentivos.

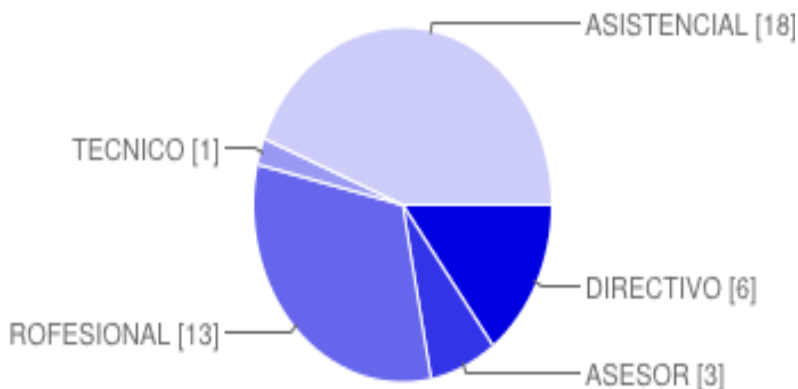
Como parámetro para establecer las áreas de intervención y las actividades a ejecutarse dentro del Programa de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2014, se aplico una encuesta diagnostica a los servidores públicos de la Institución, de los sesenta y cuatro (64) funcionarios de planta de las UTS, treinta y ocho diligenciaron la encuesta diagnostica de necesidades.

Posteriormente a la recolección de información se procedió a tabular las respuestas y los resultados encontrados son los siguientes:

Porcentaje de funcionarios que diligenció y no diligenció la encuesta.

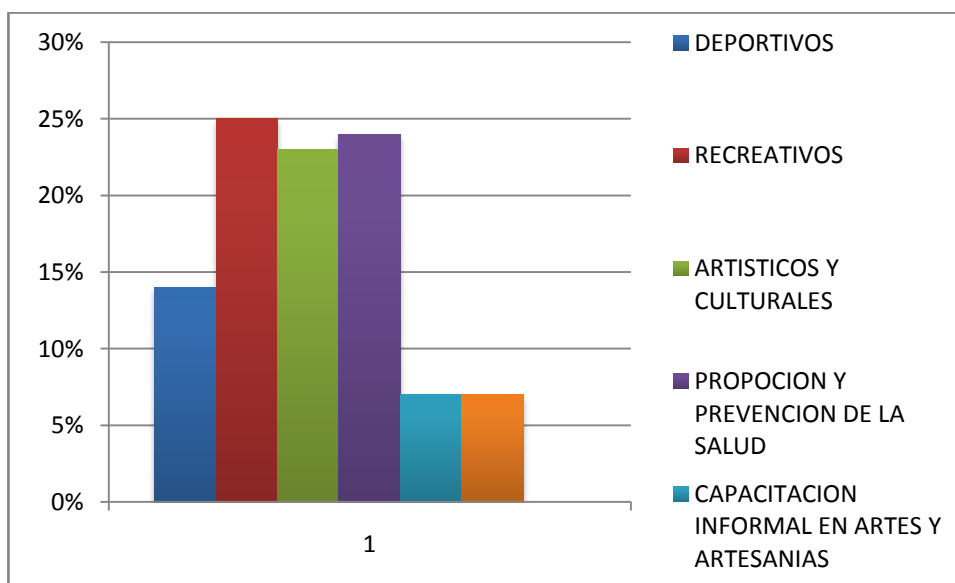


Porcentaje de funcionarios que respondieron la encuesta según el nivel del cargo

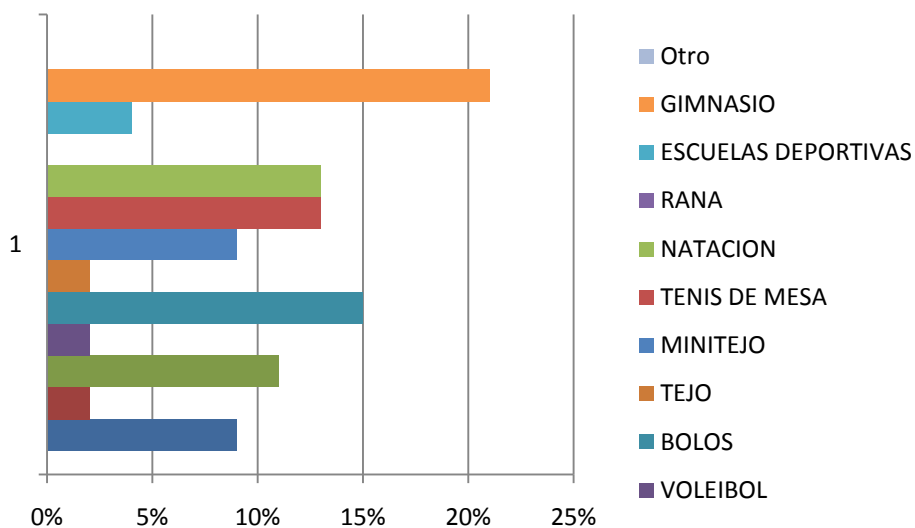


Dentro de la encuesta diagnostica realizada se indago sobre la priorización de las actividades a ejecutarse en el programa de Bienestar Social e Incentivos para el 2014, generando los siguientes resultados:

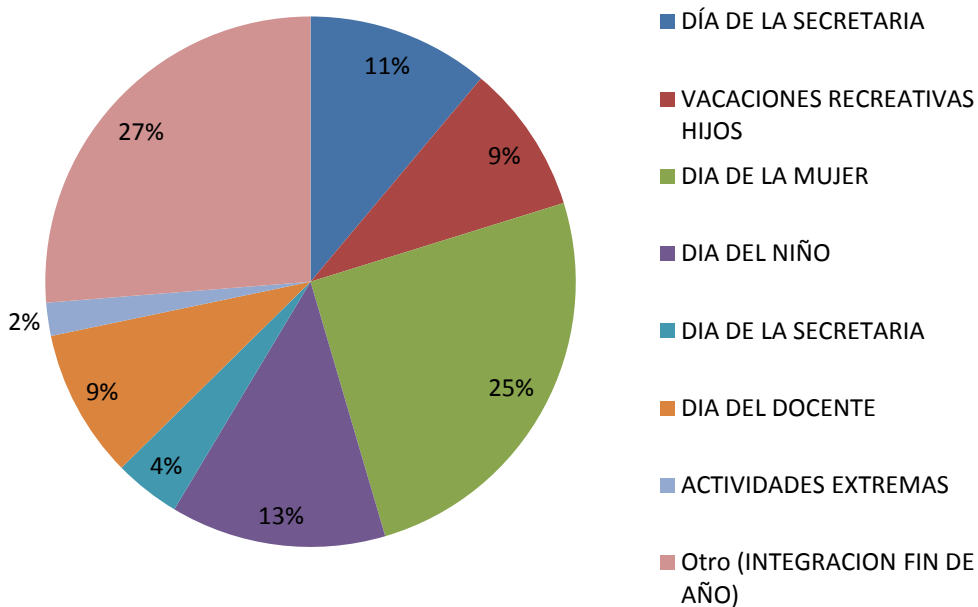
Las Áreas de Intervención requeridas:



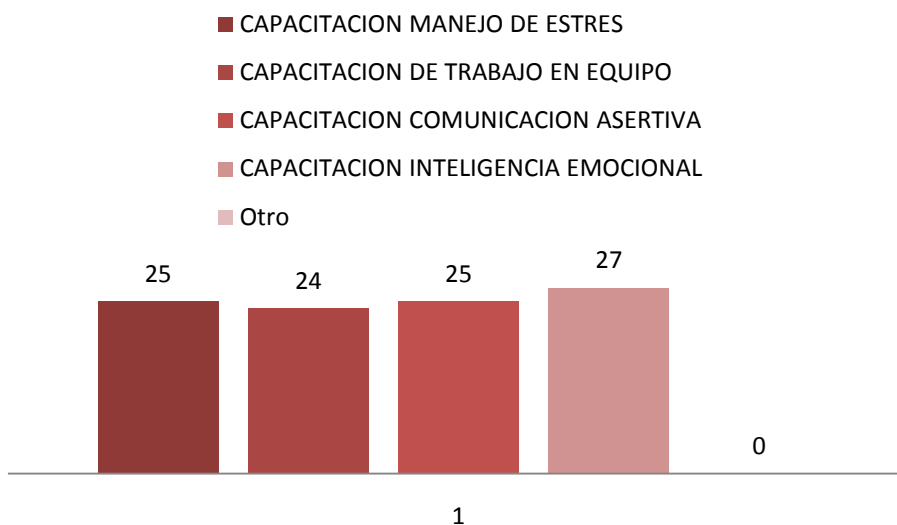
En el área deportiva los requerimientos fueron:



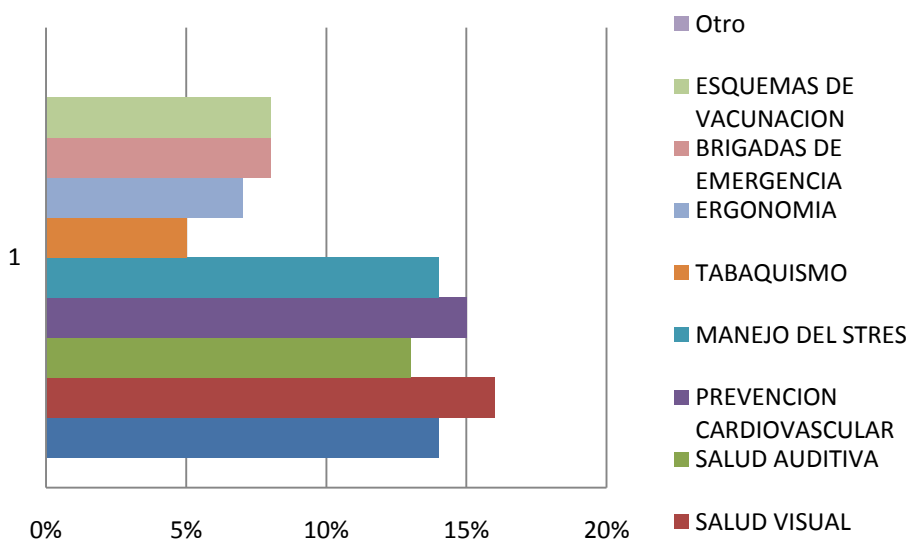
En el Área Social y Cultural



En el área del Clima Laboral



En el Área de Promoción y Prevención de la Salud



6.1 BIENESTAR SOCIAL

Basados en la encuesta diagnóstica diligenciada por los funcionarios de las Unidades Tecnológicas de Santander y el Histórico de los Programas de Bienestar Social e Incentivos de los últimos tres (03) años, se procede a

establecer las actividades a desarrollarse en la vigencia 2014 dentro del programa de Bienestar Social e Incentivos así:

6.1.1. Actividades de Protección y Servicios Sociales:

- Organizar y ejecutar actividades recreativas y deportivas tales como: Campeonatos de Fútbol y jornadas recreativas y deportivas.
- Organización y ejecución de actividades de integración, sociales y culturales tales como: Día de la mujer, Día de la Secretaria, Día del niño, Día del Docente, integración fin de año, organizando eventos, y celebraciones de ceremonias que son importantes para la Institución.
- Fortalecimiento del trabajo en equipo. A través de charlas sobre trabajo en equipo y demás temas relacionados.
- Promoción y prevención de salud a través de campañas, charlas con la colaboración de la Administradora de Riesgos Laborales y la Caja de Compensación Familiar.
- Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

6.1.2. Actividades de Calidad de Vida Laboral:

- Medición del clima laboral.
- Desvinculación laboral asistida.

6.2 Incentivos

Los programas de incentivos tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo el cual deberá estar orientado a la excelencia, a la calidad y productividad:

- 1) Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- 2) Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Incentivo No Pecuniario por Antigüedad:

Las Unidades Tecnológicas de Santander realizara un reconocimiento a final de año a los funcionarios públicos y docentes de planta por los años de servicio y trabajo a la institución.

La escogencia de para los candidatos a otorgar los incentivos no pecuniarios se llevará a cabo a través del Comité de Capacitación, Bienestar y Estímulos.

7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

Las actividades a ejecutarse para la vigencia 2014 están descritas en el anexo 1.

8. PRESUPUESTO

El presupuesto establecido para la implementación del Programa de Bienestar Social e Incentivos para los empleados públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander vigencia 2014 es de sesenta millones de pesos (\$60.000.00.00)