



**DOCUMENTO DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS,
BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LOS FUNCIONARIOS
ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN
UNIVERSITARIA ITSA**

ELABORÓ PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
REVISÓ: VICERRECTORIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
OCTUBRE 23 de 2017



#ITSA Siempre Pionera



CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. DEFINICIÓN, CAMPO DE APLICACIÓN Y OBJETIVOS	4
2.1 Definición.	4
2.2 Campo de Aplicación.	4
2.3 Objetivos.	4
3. MARCO NORMATIVO	5
3.1 Decreto Ley 1567 de 1998.	5
3.2 Ley 734 de 2002,	5
3.3 Ley 909 del 23 de septiembre de 2004,	5
3.4 Decreto 1083 de 2015	6
4. BENEFICIARIOS	10
5. RESPONSABLE	11
6. AREAS DE INTERVENCIÓN	11
6.1 Área de Protección y Servicios Sociales	11
6.2 Programa de Seguridad Social Integral	11
6.3 Programa de Recreación y Deportes	12
6.4 Área de Calidad de Vida Laboral	13
6.5 Programa de Convivencia Institucional	16
6.6 Programa de Educación Para el Trabajo y Desarrollo Humano	16
6.7 Plan de Incentivos	17
7. ANEXO	22

1. INTRODUCCIÓN

El Bienestar Social en la Administración Pública comprende el Sistema de Estímulos, establecidos en la Ley 909 de 2004, el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar.

Así mismo la Ley 734 de 2002, en los numerales 4 y 5 del artículo 33, dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias, participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos.

Adicional a la normativa señalada, el Decreto Ley 1567 de 1998, Reglamentado por Decreto 1572 de 1998, Reglamentado parcialmente por el Decreto Nacional 1227 de 2005, Decreto 4661 de 2005 y el Decreto 1083 de 2015, reglamentan que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para lo cual deben implementar programas de Bienestar Social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacionales, artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud y capacitación.

En desarrollo a lo anterior, la finalidad del Sistema de Estímulos, Bienestar e Incentivos consiste en buscar el Bienestar Social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados, construir una vida laboral que contribuya a la productividad y desarrollo personal, recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo y facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

Es importante mencionar que el Sistema de Estímulos, Bienestar e Incentivos tiene como finalidad crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los servidores, en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de la Entidad.

En consecuencia, la Institución Universitaria ITSA para el año 2017 y 2018, presenta incentivos soportados en insumos importantes como mediciones de clima laboral, metas institucionales establecidas en el Plan de Desarrollo Institucional y Metas Estratégicas establecidas por la Alta Dirección.

2. DEFINICIÓN, CAMPO DE APLICACIÓN Y OBJETIVOS

- 2.1 Definición.** El Sistema de Estímulos, Bienestar e Incentivos de la Institución Universitaria ITSA, regula las relaciones de orden académico y administrativo, de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley 734 de 2002, Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998, Reglamentado por Decreto 1572 de 1998, Reglamentado parcialmente por el Decreto Nacional 1227 de 2005, Decreto 4661 de 2005, Decreto 1083 de 2015 y las normas que la reglamentan, adicionen o modifiquen.
- 2.2 Campo de Aplicación.** Este Acuerdo se aplica a todos los docentes y funcionario administrativo que estén vinculados a la Institución en todas las situaciones académicas y administrativas en las que se encuentren, y solamente habrá remisión a otras instancias en casos de expreso vacío jurídico.
- 2.3 Objetivos.** El Acuerdo del Sistema de Estímulos, Bienestar e Incentivos de la Institución Universitaria ITSA, tiene los siguientes objetivos:
- 2.3.1 Objetivo General.** Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos en la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas en la Institución.
 - 2.3.2 Objetivo Específico No.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 de la Institución Universitaria ITSA.
 - 2.3.3 Objetivo Específico No.2.** Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
 - 2.3.4 Objetivo Específico No.3.** 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.
 - 2.3.5 Objetivo Específico No.4.** Establecer las reglas que determinen los estímulos, bienestar y actividades de incentivos que orienten como se benefician los funcionarios y docentes en la labor académica y administrativa de los mismos.

3. MARCO NORMATIVO

3.1 Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

3.2 Ley 734 de 2002, en los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

3.3 Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36. Establece 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 programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de

servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general Institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el Bienestar Social laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

3.4 Decreto 1083 de 2015

Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. 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.
5. 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.

Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto

Parágrafo 2°. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

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

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. La Institución Universitaria ITSA desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

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.

Artículo 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo 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.

Artículo 2.2.10.10. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos 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.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de

evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Artículo 2.2.10.12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Artículo 2.2.10.13. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

Artículo 2.2.10.14. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Artículo 2.2.10.15. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.

2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.

3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.

4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.

5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1º. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

Artículo 2.2.10.16. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

Artículo 2.2.10.17. Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

4. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa de bienestar todos los servidores la Institución Universitaria ITSA, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

5. RESPONSABLE

La Vicerrectoría Administrativa y Financiera, a través de los procesos de Gestión Humana y Gestión de Bienestar Universitario, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.

6. AREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social del año 2017 y 2018 está dirigido a todos los servidores de la entidad y se elaboró a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar de los funcionarios, la medición de clima laboral, metas institucionales establecidas en el Plan de Desarrollo Institucional y Metas Estratégicas establecidas por la Alta Dirección, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

El programa se enmarca en dos áreas a saber:

6.1 Área de Protección y Servicios Sociales

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, vivienda, recreación, cultura y educación.

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: Gestionar los procesos de afiliación y trámites que suponen el acceso a estos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

Así mismo, la Institución Universitaria ITSA, 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 lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad.

6.1.1. 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), Entidades de financiamiento de Fondos

para Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian o con las cuales se benefician 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.

Cobertura:

El programa de Bienestar cubre a todos los servidores de la Institución Universitaria ITSA y su grupo familiar, en temas relacionados con la salud, educación y recreación, beneficios que reciben tanto los servidores como su familia a través de los programas de bienestar y estímulos que desarrolla la Institución junto a la Caja de Compensación Familiar, Otras Instituciones que apoyan esta labor.

La Institución Universitaria ITSA, a través del Grupo de Gestión Humana lidera y el Proceso de Bienestar Universitario, ejecuta y realiza seguimiento a las actividades que ayudan a fortalecer la misión de la Institución, a tener más sentido de pertenencia y a generar un mayor compromiso por parte de los servidores de la entidad con el propósito de propiciar un mejor clima laboral y obtener una mejor calidad de vida, la cual se refiere a detectar las condiciones de cada servidor y así implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus habilidades.

Estrategias:

- ✓ Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.
- ✓ Orientación sobre los servicios para los servidores, en el momento de su vinculación a la entidad.
- ✓ Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados.
- ✓ Coordinación y entrega de los carné y documentos de las diferentes prestadoras de servicios E.P.S., ARL, Fondo Nacional de Ahorro y Caja de Compensación Familiar.

6.1.2. Programa de Recreación y Deportes

La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

Por lo anterior los Procesos de Gestión Humana y Bienestar Universitario, busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo que el servidor tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, alternativas a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integrarse con su grupo familiar y social.

Cobertura:

El programa de Bienestar cubre a todos los servidores de la Institución Universitaria ITSA.

Estrategias:

- ✓ Coordinar y ejecutar los programas deportivos y recreativos establecidos en el convenio con entidades externas y así mismo, con la Caja de Compensación Familiar u otros proveedores.
- ✓ Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familias.
- ✓ Impulsar actividades extra laborales que promuevan el estímulo de los servidores, en eventos lúdicos tales como: día completo de esparcimiento en fechas representativas para funcionarios, docentes y grupo Familiar (Día del Trabajador, Día del Docente y Día del niño, entre otros aspectos),
- ✓ Motivar y orientar a los servidores a participar en los diferentes equipos deportivos que ofrece la Entidad.

6.2. Área 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.

Así mismo, 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 los siguientes programas:

6.2.1. Programa de Clima Laboral: El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

6.2.2. Programa 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.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, 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.

Estrategia Bienestar, tomando como punto de partida la medición de clima Laboral realizado en el año 2016 en la Institución Universitaria ITSA.

La estrategia busca presentar los beneficios que puede llegar a tener un servidor vinculado mediante una relación legal y reglamentaria; Aquí estarán inmersos los beneficios ya establecidos y nuevos proyectos que surgen del trabajo conjunto del Proceso de Gestión Humana y Gestión de Bienestar Universitario, la Caja de Compensación Familiar y demás lineamientos impartidos por la Alta Dirección.

Siguiendo los lineamientos del Plan de Desarrollo Institucional 2017-2018 y de acuerdo con las metas estratégicas Institucionales, “Generar estrategias de visibilidad y valoración positiva de los **trabajadores**”, respectivamente; se establecen actividades a realizar en un trabajo conjunto entre los Procesos de Gestión Humana y Gestión de Bienestar Institucional, donde se abordarán lo establecido en el **Anexo No. 1 Plan de Intervención al Programa de Bienestar Institución Universitaria ITSA.**

Tomando como punto de partida los resultados de las encuestas de Clima Organizacional aplicados por el Proceso de Gestión Humana, reconoce la importancia de crear estrategias que permitan afrontar las falencias que identifican los servidores; es por esto que se propone instaurar el reconocimiento de un servidor por cada área destacando su trabajo, todos ellos serán llevados a un muro del orgullo que permite que sean reconocidos por toda la entidad, y en cada encuentro con los servidores públicos que merezca un reconocimiento público por un buen trabajo.

Desde los Procesos de Gestión Humana y Gestión de Bienestar Universitario se pretende generar un acercamiento general del funcionario y docente a la Institución; por ello se apoyan espacios de comunicación con los servidores para escuchar sus inquietudes y propuestas; para este fin, se socializará la importancia de generar espacios de diversión y esparcimiento, para lo cual, cada Proceso en cabeza del Directivo que lo dirige, aprovechará los espacios abiertos existentes en la Institución y de acuerdo con sus propios compromisos y sin afectar la operación, organizará espacios para compartir con todos los integrantes del equipo; con esto se espera afianzar lazos de compañerismo y liderazgo. Adicionalmente a esto con el apoyo del Proceso de Comunicaciones Estratégicas, se busca impulsar la corresponsabilidad de las actividades del Plan de Bienestar citado en el Anexo No.1.

Dentro de la estrategia para el año 2017 y 2018 apuntando a fortalecer entrenamientos, eventos motivacionales, sesiones de 'coaching' personales, tanto con líderes como con servidores y equipos.

- ✓ **Estrategia de Plan de salario emocional o relación con terceros**, y se desarrolla en la institución en actividades tales como:
 - ✓ Definición de Política de Felicitaciones por obtención de grados a nivel de pregrados y postgrados de funcionarios o docentes y del núcleo familiar.
 - ✓ Acompañar al funcionario o docente, mediante mensaje Institucional, en momentos de quebranto emocional, tal como la Perdida de Seres queridos.
 - ✓ Estímulo en día de nacimiento de funcionario o docente, otorgar permiso por medio día libre y remunerado.
 - ✓ Permisos para el funcionario, docente o para acompañar a un familiar a citas médicas.
 - ✓ Aplicación de Ley María en funcionarios y docentes.
 - ✓ Bonificación por Servicios Prestados.
 - ✓ Horarios emocionales, ser flexibles en el horario de madres cabeza de hogar, entre otros casos aprobados por la Alta Dirección en conjunto con el jefe inmediato.

6.2.3. Programa de Convivencia Institucional

Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se busca afianzar los valores y reevaluar creencias tanto a nivel individual como colectivo, teniendo presente que se comparte un mismo espacio, interactuando con personas de diversas formas de pensar, sentir; siendo esta una oportunidad para aprender de otras culturas, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

Estrategias.

- ✓ Comunicar, atender y hacer partícipe de todas las actividades programadas a los funcionarios y docentes de la Institución Universitaria ITSA.
- ✓ Compartir la información sobre las actividades que se realicen con participación y apoyo de la Caja de Compensación Familiar.
- ✓ Organizar campeonatos y concursos que permitan a los servidores integrarse e interactuar con su propio equipo de trabajo, así como con los demás equipos de la Entidad.
- ✓ Coordinar con las diferentes entidades oficiales que prestan apoyo, la organización de los eventos para realizar actividades culturales.
- ✓ Sensibilizar, motivar e invitar a los funcionarios y docentes a los diferentes eventos que realice la Institución.
- ✓ Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos y otras fechas especiales.

6.2.4. Programa de Educación Para el Trabajo y Desarrollo Humano

La institución Universitaria ITSA, apoya a los funcionarios y docentes en estudios de educación para el trabajo y desarrollo humano, en temas previamente aprobados por el Directivo que dirige del Proceso al que pertenece y con VoBo definitivo de la Rectoría, velando por el cumplimiento de metas institucionales establecidas en el Plan de Desarrollo Institucional, y con el propósito de elevar el nivel de formación personal y profesional, y las competencias para el desempeño en el cargo en el cual se encuentra vinculado a la Institución.

Estrategia

- ✓ Ejecución de Programación de Capacitación de educación para el trabajo y desarrollo humano, de acuerdo a lo planeado en el formato de Programa de Capacitación FR-GTH-09, fomentando la formación, así:
 1. **Con estímulo a la labor docente:** todo docente que obtenga un promedio de 4.8 en la evaluación de desempeño del año inmediatamente anterior a la aplicación del estímulo se le otorgará el estímulo en algunas de las siguientes actividades: a través de diplomados, de intercambios nacionales e internacionales con previa aprobación del comité del sistema de estímulos, bienestar e incentivos, seminarios, cursos a tono con el estado del arte en la respectiva área del conocimiento. Se fortalecerá la formación pedagógica de los docentes, de acuerdo con el Modelo Pedagógico implementado; y en el enfoque CTS+I (Ciencia, Tecnología y Sociedad + Innovación) en la perspectiva de la contextualización social de la ciencia y tecnología no únicamente como tarea exclusiva de las asignaturas de humanidades, sino también como criterio transversal en todas las asignaturas. Todo lo anterior se ejecuta durante los períodos intercuatrimestrales, en días programados y concertados con los procesos académicos, en la inducción y de re inducción docente.
 2. **Con estímulo a la labor Administrativa:** todo funcionario administrativo que obtenga un promedio de 4.8 y 95% respectivamente según aplique por el tipo de vinculación, en la evaluación de desempeño del año inmediatamente anterior a la aplicación del estímulo se le otorgará el estímulo en algunas de las siguientes actividades: a través de diplomados, seminarios, cursos a que fortalezcan las competencias del cargo que desempeña en la institución y conforme a las metas establecidas en el Plan de Desarrollo Institucional, y aquellas que se deriven de la evaluación de desempeño según aplique en la evaluación de desempeño de acuerdo al tipo de vinculación del funcionario administrativo.

7. Plan de Incentivos

Se orientará al reconocimiento de los desempeños individuales del mejor desempeño a empleos de carrera administrativa en el último año de evaluación definitiva, buen desempeño docente escalafonado en el cuatrimestre anterior al que solicita el incentivo, y buen desempeño en plan de acción del año anterior a la solicitud del incentivo de empleos de carrera administrativa y de cada uno de los cargos de los niveles jerárquicos de la Institución que la conforman.

7.1. De las Distinciones de funcionarios administrativos y Docentes.

Los empleados de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y docentes vinculados y escalafonados en el ITSA serán distinguidos por la prestación de servicio de acuerdo con su antigüedad ininterrumpida en la institución y con una calificación promedio anual de evaluación de desempeño docente y administrativa (Plan de Acción), con un valor superior a 4,8 y 95% respectivamente.

Para otorgar incentivos, en el nivel de excelencia de los empleos de carrera administrativa se establecerá con base en la calificación definitiva del periodo anual del año inmediatamente anterior a conceder el estímulo.

Los lineamientos de evaluación docente y calificación se encuentran definidos en el procedimiento Seguimiento y Evaluación al Docente (PR-GTH-005) del Proceso de Gestión del Talento Humano, el cual se debe tener presente para otorgar distinciones.

La calificación para obtener distinciones a nivel de funcionarios administrativos dependerá en el caso de los empleados de carrera de obtener el nivel sobresaliente en el año inmediatamente anterior, para los funcionarios administrativos de libre nombramiento y remoción de acuerdo con lo establecido en la Resolución No. 0039 del 17 de enero de 2014, la cual establece los planes de acción como método de evaluación de desempeño. Y el funcionario que obtenga plan de acción superior al 95% tendrá derecho a distinciones.

Cada dependencia por año entregará al Proceso de la Gestión del Talento Humano un listado de los funcionarios y docentes que cumplan con estos requisitos, de tal manera que durante el año en que se realizará el estímulo para otorgar distinciones se socializará una encuesta entre los equipos adscritos a cada dependencia para que voten por el funcionario del año por dependencia y éste será publicado en cartelera y se le otorgará un estímulo según como estime conveniente la Institución Universitaria ITSA. Cada año se elegirá un funcionario administrativo y docente por la Institución.

7.2. De los Tipos de Estímulos Académicos. Mediante los estímulos académicos, la Institución propicia y exalta la excelencia académica

de los docentes. Los estímulos académicos serán: capacitación institucional, movilidad, por investigación y extensión, distinciones y reconocimientos en la hoja de vida, diploma de reconocimiento a la labor docente teniendo en cuenta el mejor docente en el último año de evaluación de desempeño y la asignación de recursos para el desarrollo de proyectos específicos. Todos los estímulos académicos se otorgarán teniendo en cuenta los méritos académicos; para la asignación de recursos al desarrollo de proyectos específicos y para la capacitación institucional, se tendrá en cuenta el área de competencia del docente y la relación de las actividades autorizadas y apoyadas con los programas, políticas y planes de la dependencia respectiva y de la Institución. Así como los lineamientos establecidos en las Políticas de Capacitación - PIC Vigencia 2014-2018.

7.3. De los Incentivos No Pecuniarios. Se reconocerán para los funcionarios administrativos y docentes de la Institución y los mejores servidores públicos seleccionados dentro de los respectivos niveles ocupacionales y dependencias.

- ✓ Comisión hasta por tres (3) años para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción en períodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual, y que se quiera proveer temporalmente en la institución, siempre y cuando el funcionario seleccionado cumpla con los requisitos para el desempeño del cargo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 26 de la Ley 909 de 2004. En todo caso, la comisión o la suma de ellas no podrá ser superior a seis (6) años, so pena de ser desvinculado del cargo de carrera administrativa en forma automática.
- ✓ Encargos en empleos de carrera administrativa hasta por seis (6) meses para desempeñar cargos provisionales en vacancia temporal, verificando que se cumpla con lo normado en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.
- ✓ Distinción al mejor empleado de carrera administrativa el día del servidor público.
- ✓ Distinción al mejor empleado administrativo y docente de la Institución del año inmediatamente anterior.

Nota Importante No. 1. Los anteriores incentivos estarán sometidos a la posibilidad institucional de la existencia de las vacantes, de los convenios relacionados previamente aprobados, y de la disponibilidad

presupuestal Institucional, y de acuerdo a lo previamente aprobado por las instancias administrativas y directivas pertinentes.

Nota Importante No. 2. Para los funcionarios de carrera administrativa deben obtener calificación en nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño definitiva del periodo anual del año inmediatamente anterior a la aprobación de otorgar los estímulos, bienestar e Incentivos. Teniendo presente que el evaluado podrá acceder al nivel sobresaliente siempre y cuando haya cumplido con lo normado en las normas legales vigentes.

8. Estrategias.

- ✓ Comisionar a empleados de carrera administrativa, en cargos de Libre Nombramiento y Remoción, cumpliendo el debido proceso establecido en artículo 26 de la Ley 909 de 2004.
- ✓ Encargar a empleados de carrera administrativa, cumpliendo el debido proceso establecido en artículo 24 de la Ley 909 de 2004.
- ✓ Elección de empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, según la calificación obtenida en la evaluación del desempeño, para otorgar el pago del 100% de Capacitación Formal (Especialización, Maestría y Doctorado), según lo requiera el funcionario y con previa aprobación del Comité de Capacitación de la Institución Universitaria ITSA.
- ✓ Distinciones a la Hoja de Vida de Funcionarios y Docentes.
- ✓ Otorgar movilidad académica a nivel nacional e internacional, de acuerdo al desempeño académico y administrativo de docentes de escalafón y funcionarios administrativos que aplique.
- ✓ Los incentivos, por reconocimiento en público, mediante condecoración en evento institucional por tiempo de servicio entre otros aspectos que la Institución considere pertinente por año, serán entregados en ceremonia oficial y consisten en hacer entrega de reconocimientos especiales como por ejemplo entrega de certificado, trofeo o hito representativo.
- ✓ Programas de turismo social mediante entidades con alianzas estratégicas, pasadías y estadías gratuitas otorgadas por entidades que nos apoyan sin ánimo de lucro, se gestionan planes de turismo, pasajes, cena para dos en un restaurante, estadías, gastos de alimentación de los servidores y familias de acuerdo con el desempeño anual los que tengan nivel de excelencia, estos se otorgan en eventos oficiales como reconocimiento al buen desempeño y aplicación de valores institucionales.

- ✓ Subsidio total o parcial para encuentros con pares en eventos nacionales o internacionales, siempre y cuando los resultados sean conducentes al fortalecimiento de los indicadores y metas Institucionales.
- ✓ Se establece una estrategia de otorgar de créditos educativos hasta por tres cuotas para la matrícula del mismo funcionario, docente o familiar que desee estudiar carreras técnicas, tecnológicas o profesionales en la Institución Universitaria ITSA.
- ✓ Otorgar un porcentaje de porcentaje del 5% de descuento en la matrícula del mismo funcionario, docente o familiar que desee estudiar carreras técnicas, tecnológicas o profesionales en la Institución Universitaria ITSA.
- ✓ Crear modelos de cartas (modelos firmadas por el rector) de reconocimiento sobre los logros institucionales y personas que tengan impacto en la institución.
- ✓ Enviar por correo y en redes sociales la exaltación de esos reconocimientos a los servidores públicos.
- ✓ Otorgar medio día como un regalo por el día de su cumpleaños en la fecha.
- ✓ Entregar un cupcake y tarjeta a cada funcionario y docente en el día de su cumpleaños.