

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR



PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS
2021

VALLEDUPAR - CESAR.

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	¡Error! Marcador no definido.
2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....	4
3. MARCO LEGAL.....	10
4. OBJETIVOS	16
4.1 Objetivo General	17
4.2 Objetivos Específicos	17
5. BENEFICIARIOS	17
6. RESPONSABLE	17
7. LÍNEAS DE INTERVENCIÓN.....	177
7.1 Línea de Intervención - Área de Protección y Servicios Sociales	17
7.1.1. Programa de Seguridad Social Integral	18
7.1.2 Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo	18
7.1.3 Programa Deportivo.....	23
7.1.4 Programa Cultural y de Recreación – Bienestar a la Carta	23
7.1.5 Programa Familiar	23
7.2 Línea de Intervención - Área Calidad de Vida Laboral y Personal	24
7.3 Programa de Estímulos e Incentivos	27
7.3.1 Objetivo del Programa de Incentivos	27
7.3.2 Actividades a desarrollar	28
7.3.4 Procedimiento para la Selección de los Mejores Funcionarios de Carrera Administrativa y del Mejor de Libre Nombramiento y Remoción por Nivel.	28
7.3.4.1 Selección del Mejor Funcionario de Carrera Administrativa	30
7.3.4.2 Adjudicación.....	30
7.3.4.3 Incentivos	30
7.3.4.4 Reconocimientos	30

1. INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta que el recurso humano es la columna vertebral del Estado y que de éste depende en gran medida que la prestación de los servicios a su cargo alcance los fines esenciales que le sirven de fundamento, se presenta el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2021, estructurado para los servidores de la Universidad Popular del Cesar, orientado principalmente al mejoramiento de su calidad de vida laboral y personal. Lo anterior, a efectos de contar con servidores públicos motivados y con sentido de pertenencia organizacional, conscientes de su papel protagónico en la consecución de los fines de la Unidad y en consecuencia del Estado.

Así las cosas, es imperativo implementar acciones que incidan en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y su grupo familiar, generando un clima organizacional adecuado, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos de la Entidad en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

De conformidad con lo anterior, la Coordinación Grupo Gestión Desarrollo Humano y la Oficina de Bienestar Institucional, presenta el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2021, elaborado con base en los resultados de la encuesta de percepción y participación 2020 y la medición de clima organizacional.

2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Para la estructuración del presente documento y con el objetivo de velar por el uso adecuado y racional de los recursos públicos, la Coordinación Grupo Gestión Desarrollo Humano y la Oficina de Bienestar Institucional tomó como base para la elaboración del presente documento, los resultados de la medición de clima organizacional del 2020 entregados por la Caja de Compensación Familiar COMFACESAR y los resultados de la encuesta de participación y percepción 2020, aplicada con respecto al Programa de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2020, en la cual además se indagó sobre las necesidades de bienestar social para la vigencia 2021.

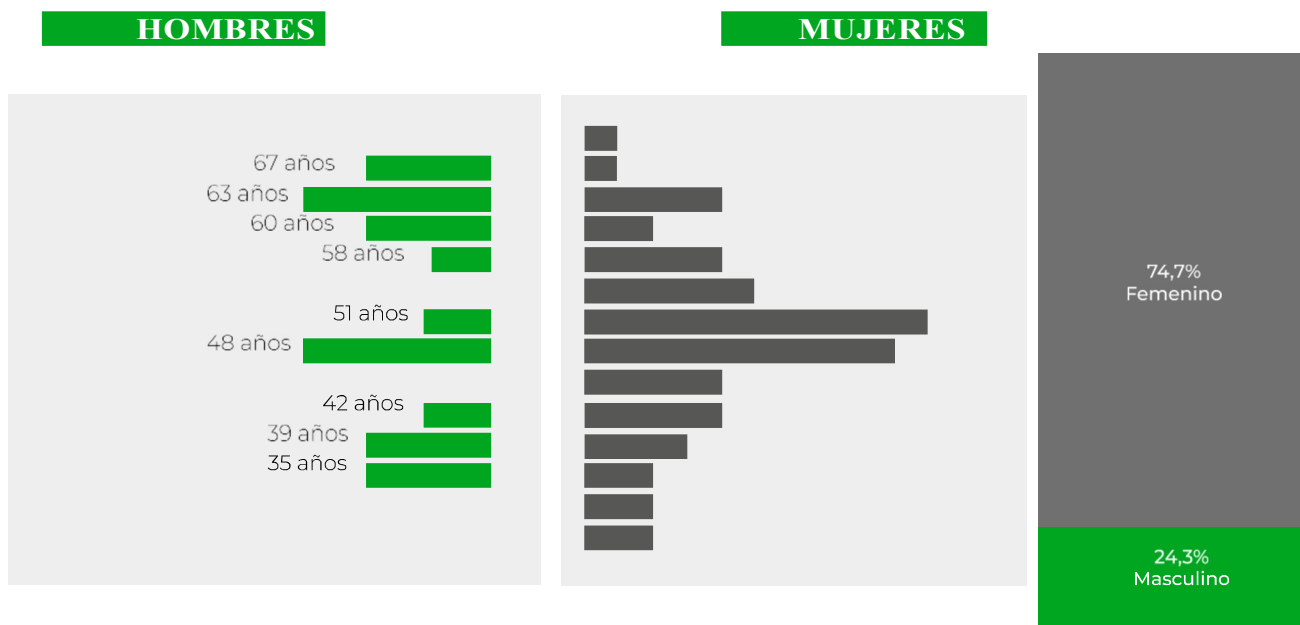
En esta encuesta, no solo se evaluaron las actividades realizadas en el marco del referido Programa, sino que se promovió la participación activa de los funcionarios en la construcción del Plan para la vigencia 2021. El enfoque de la encuesta tuvo como objetivo principal hacer una reingeniería de la forma cómo se venía estructurando el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos en vigencias pasadas, orientada a lograr una mayor intervención por parte de los funcionarios, con el fin de obtener una mayor participación en las actividades programadas y por ende en una mayor satisfacción de sus necesidades.

Ahora bien, teniendo como insumo principal los resultados obtenidos en los documentos arriba señalados y la participación de los funcionarios en la construcción del Plan, se priorizaron las actividades de bienestar social a desarrollar en el 2021, dando así respuesta a las necesidades manifiestas de los servidores de la Universidad Popular del Cesar.

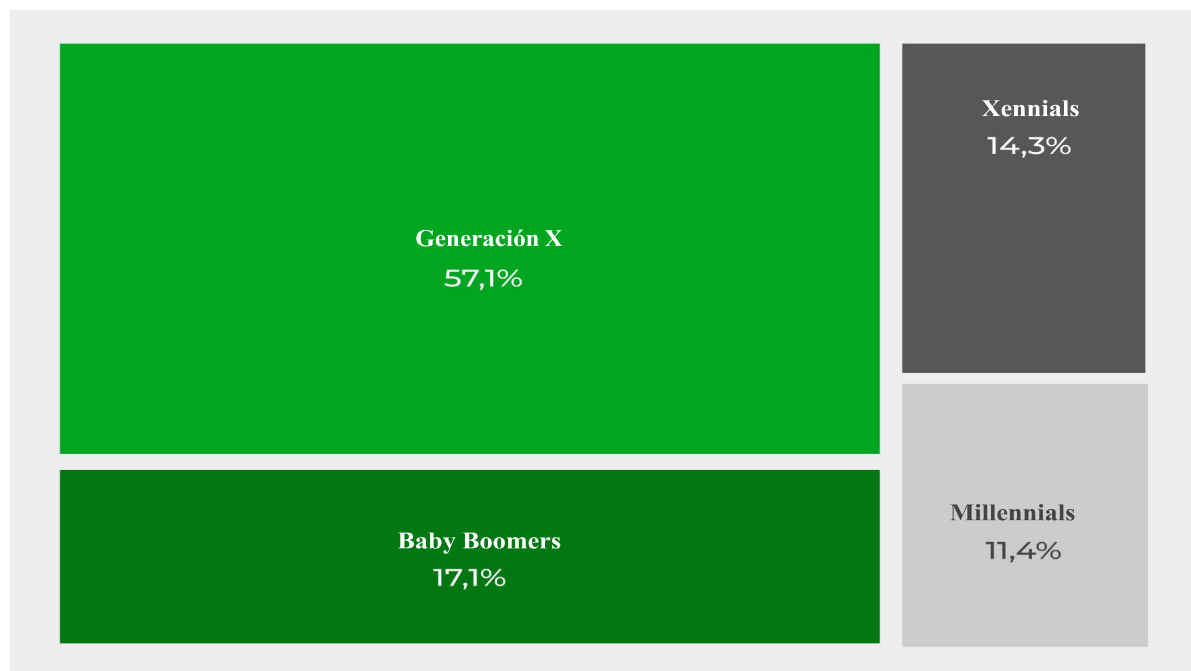
Para mayor ilustración, a continuación se presentan los principales resultados de la encuesta:



Distribución por género



La UPC tiene una participación femenina en su mayoría.



Generaciones:

En la UPC se presenta una concentración de la generación X. Es una compañía Adulta.

Nivel académico

Es una compañía con un nivel muy alto de formación, donde sobresalen los Profesionales (22,9%), Especialistas (34,3%) y Maestría (21.4%).

Situación familiar:

Se observa una mayor participación de personas que viven en pareja (67,2%) y una porción importante de personas solteras (24,3%).

145 hijos en total. En la UPC existe 3 hijo en situación de discapacidad.

¿Cómo viven?:

En la UPC existe una alta población que vive en casa propia. La mayor parte de la compañía está cubriendo sus necesidades de seguridad según la pirámide de Maslow.

¿Con quién viven?:

Se observa una mayor participación de personas que viven con sus hijos (67%) y una porción importante de personas con su pareja (64%).

Como es la UPC?:

La UPC se percibe como una bandada mixta de aves que se caracteriza por la asociación de diversas especies para poner en vuelo estrategias de conocimiento y transformación social; sin embargo presentan dificultades en la articulación de alianzas desde la diversidad para consolidar planes de bienestar y progreso.

En la UPC los colaboradores manifiestan que no existe un gran objetivo en común entre las áreas, sino que cada una de ellas construye sus propios objetivos a partir de las necesidades particulares, su visión de la compañía y procesos individuales.

Motivación:

Los niveles de inteligencia emocional se encontraron moderados a altos en la mayoría de los miembros de la compañía.

El nivel de automotivación fue el de mayor relación con el deseo de permanecer en la empresa

¿Qué piensan de la compañía?:

Los colaboradores tienen un sentido de agradecimiento hacia la compañía pues identifican aspectos muy positivos en ella como: Excelente, académica y futurista.

Satisfacción laboral:

Los colaboradores de la UPC se sienten relativamente felices de trabajar en la compañía, sin embargo están inconformes con su crecimiento profesional

Los colaboradores de la UPC no identifican una conexión emocional con la compañía resaltando solo aspectos racionales cuando se les pregunta por lo que mejor sabe hacer la compañía por ellos.

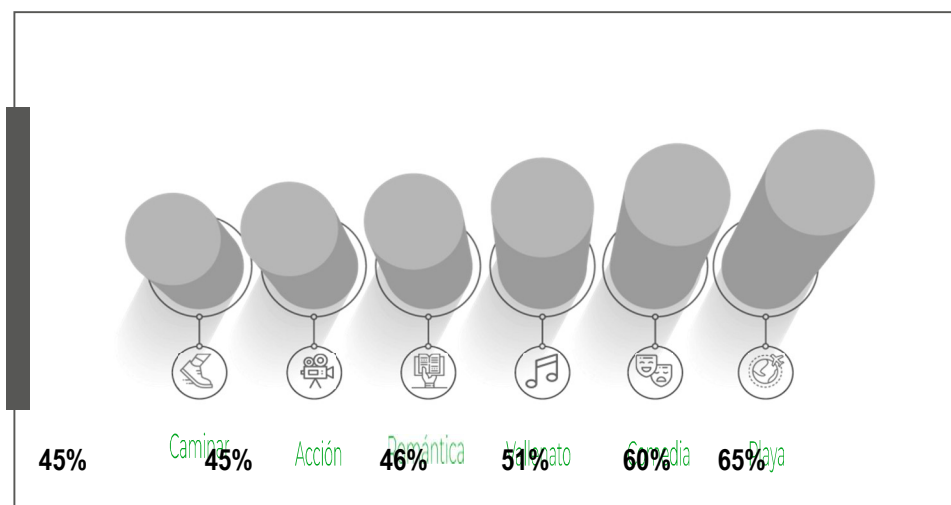
Se considera como una relación intrascendente que resulta en una realización funcional pero no personal.

Sin talento joven:

La UPC tiene una gran participación de generaciones mayores que no permiten entrada a nuevos talentos, evitando que lleguen nuevas ideas y dinámicas de transformación para la institución

Preferencia de los colaboradores:

Los colaboradores buscan realizar actividades que los conecten con sus familias, esto debido a que no sienten que pasan suficiente tiempo con ellos.



Preferencias de viaje:



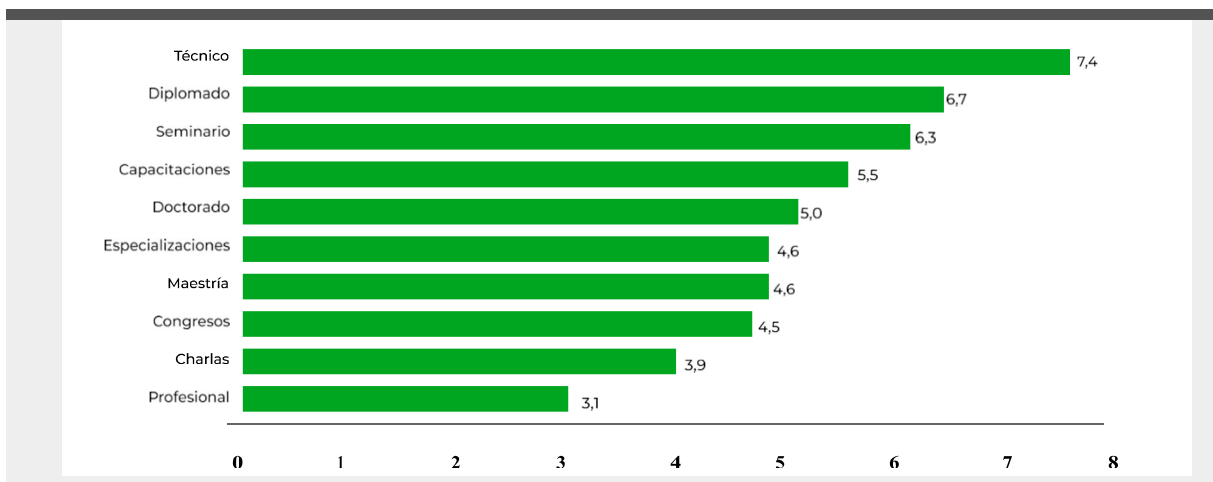
Preferencias de comida:



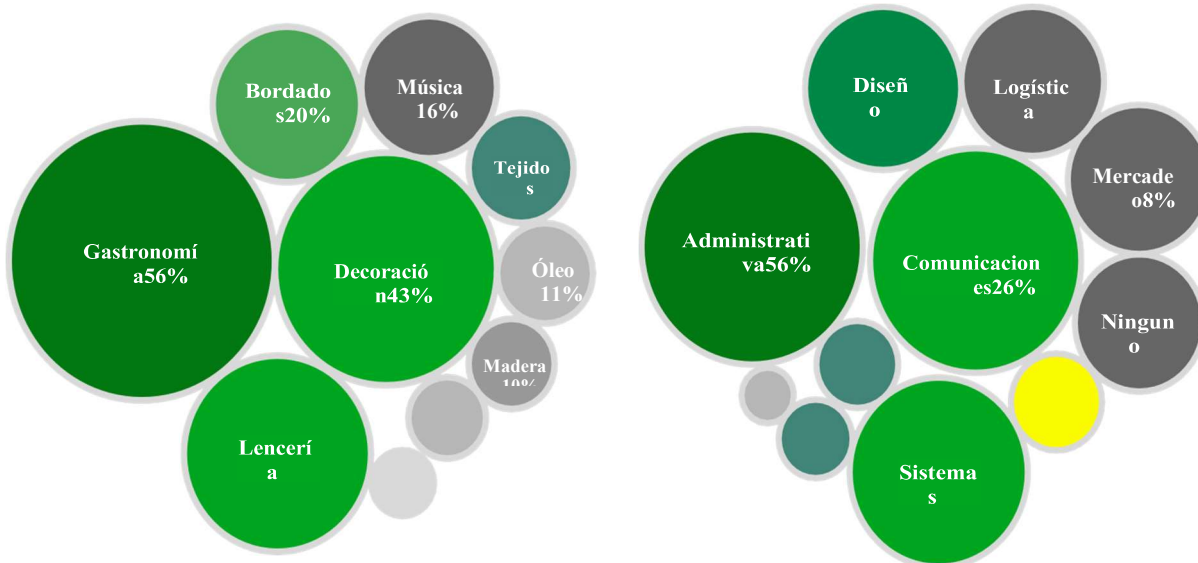
Preferencias de postre:



Preferencias: Educación:



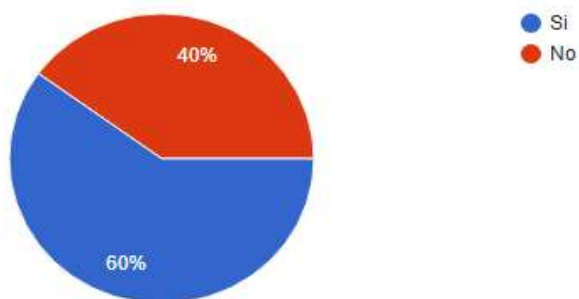
Los talleres u oficios que prefieren:



La universidad debe consolidar entre los diferentes equipos de trabajo un plan estratégico al que le apunten todos, que permita construir una imagen y posicionamiento en la región.

¿le gustaría participar con su familia en alguna actividad recreativa y de aprovechamiento del tiempo libre ?

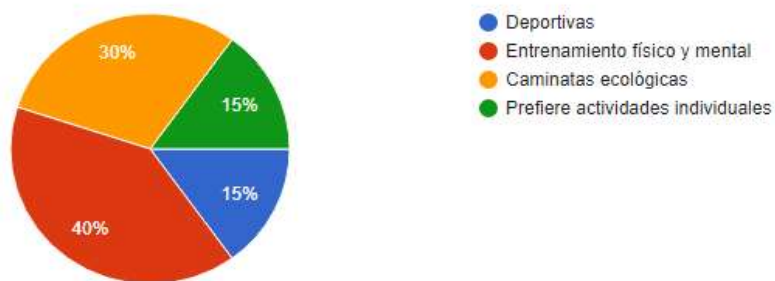
20 responses



¿En qué actividad recreativa y de aprovechamiento del tiempo libre le gustaría participar con sus compañeros de trabajo?



20 responses



3. MARCO LEGAL

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Universidad Popular del Cesar, para la vigencia 2021, tiene como objetivo realizar actividades que tengan un impacto en la calidad de vida del recurso humano y en la consecución de un ambiente laboral óptimo.

Ahora bien, el presente documento se formula en el marco de lo previsto por el ordenamiento legal vigente sobre el bienestar del individuo y en particular por las disposiciones que se citan a continuación:

La Carta Superior, en sus artículos 52 y 70, que señalan:

*“(...) **Artículo 52** modificado por el Acto Legislativo No. 02 de 2000: El ejercicio del deporte, sus manifestaciones recreativas, competitivas y autóctonas tienen como función la formación integral de las personas, preservar y desarrollar una mejor salud en el ser humano.*

El deporte y la recreación, forman parte de la educación y constituyen gasto público social.

Se reconoce el derecho de todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre.

El Estado fomentará estas actividades e inspeccionará, vigilará y controlará las organizaciones deportivas y recreativas cuya estructura y propiedad deberán ser democráticas (...).

*(...) **Artículo 70.** Reglamentado por la Ley 1675 de 2013. El Estado tiene el deber de promover y fomentar el acceso a la cultura de todos los colombianos en igualdad de oportunidades, por medio de la educación permanente y la enseñanza científica,*

técnica, artística y profesional en todas las etapas del proceso de creación de la identidad nacional.

La cultura en sus diversas manifestaciones es fundamento de la nacionalidad. El Estado reconoce la igualdad y dignidad de todas las que conviven en el país. El Estado promoverá la investigación, la ciencia, el desarrollo y la difusión de los valores culturales de la Nación (...).

La Ley 100 de 1993 y sus normas reglamentarias, definen el Sistema de Seguridad Social Integral como: *“(...) el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el 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(...).”*

Por su parte, el Decreto Ley 1567 de 1998, crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado y establece políticas de bienestar social orientadas 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 el artículo 19 del capítulo II ibídem, establece que: *“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.”*

El citado Decreto, define los programas de bienestar como aquellos *“(...) 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 familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora (...).”*

Así las cosas, el presente Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, es formulado con el firme propósito de conducir al logro de los fines señalados en el artículo 21 del Decreto 1567 de 1998, a saber:

“(...)

- a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;*
- b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;*
- c. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;*
- d. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;*
- e. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar,*

y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional (...). “

Por otra parte, 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 conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

La Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, en el párrafo 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 dicha Ley. Esta normatividad, fue concebida con la finalidad de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios.

En este sentido, a continuación, se citan las disposiciones del Decreto 1083 de 2015, que reglamentan la Ley 909 de 2004 y que compilaron las disposiciones del antiguo Decreto 1227 de 2005, así:

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 1º. (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 2º. 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.

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. El Departamento Administrativo de la Función Pública 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 y en todo caso 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.

El marco normativo previamente citado, 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, a saber: Área de Protección y Servicios Sociales y el Área de Calidad de Vida Laboral, así:

- **Área de Protección y Servicios Sociales:** En la cual se estructuran programas y actividades para la atención de las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura, educación y ambiente laboral. Lo anterior, 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 en los contextos organizacional, 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.

- **Área de Calidad de Vida Laboral.** Contempla programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, familiar, profesional y organizacional.

En esta área 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.

Finalmente es importante resaltar, que una política de bienestar social debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales del funcionario dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los servidores públicos en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de las entidades y los del Estado, con sus fines como persona.¹ Todo lo anterior, en el marco de la capacidad financiera de cada Entidad y de los recursos que le sean asignados en cada vigencia para este efecto.

En ese sentido, el presente Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, es concebido a partir de tres grandes conceptos de la Teoría del Desarrollo a Escala Humana que ilustran las necesidades, los satisfactores y los bienes económicos², como conceptos referidos por el Departamento de la Función Pública, DAFP, en su modelo de Bienestar Social Laboral, y en el que se concluye que “(...) *para realizar un Plan, Proyecto o Programa sobre Bienestar Social Laboral, indiscutiblemente tendría que aclararse qué tipo de necesidades habría que satisfacer, qué satisfactores podrían servir a tales propósitos y cuáles bienes económicos están disponibles para los mismos. Las necesidades humanas fundamentales pueden empezar a satisfacerse desde el comienzo y durante todo el proceso de desarrollo; lo que se desea es que la satisfacción de las necesidades no sea la meta, sino el motor mismo de desarrollo (...)*”.

4. OBJETIVOS

¹ Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP– Guía de Bienestar Laboral Social- Dirección de Políticas de Administración Pública-
² MAX-NEEF, Manfred y Otros. *Desarrollo a Escala Humana, una opción para el futuro. Proyecto 20 Editores. Medellín – Colombia. 2000.*

4.1 Objetivo General

Establecer la programación de actividades que fomenten el desarrollo integral de los servidores públicos de la Universidad Popular del Cesar y que respondan a sus necesidades e incidan en la generación de un clima organizacional adecuado, mediante espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar; con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos de la Entidad en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

4.2 Objetivos Específicos

- Implementar acciones que incidan en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Universidad Popular del Cesar (2021) y su grupo familiar, a partir de la sana competencia, el esparcimiento y la adecuada utilización del tiempo libre.
- Ejecutar actividades que fomenten la participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción de los funcionarios de la Entidad, a efectos de optimizar el desarrollo de las funciones a su cargo.
- Brindar elementos que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida del ser humano y el aprendizaje social, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de los valores institucionales e individuales.

5. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar, Estimulos e Incentivos, todos los servidores de la Universidad Popular del Cesar (2021), incluidas sus familias.

6. RESPONSABLE

La Universidad Popular del Cesar, a través del Líder del Proceso de Talento Humano y de Bienestar Institucional, tienen la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.

7. LÍNEAS DE INTERVENCIÓN

El Plan de Bienestar, Estimulos e Incentivos para la vigencia 2021, está dirigido a todos los servidores de la Entidad y se elaboró a partir de la identificación de acciones que propenden por el bienestar del trabajador y la mejora del clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

7.1 Línea de Intervención - Área de Protección y Servicios Sociales

Dentro de este componente se busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia, para mejorar sus niveles de salud, recreación, deporte y cultura. El desarrollo

de las actividades de este componente, se realizará de manera conjunta con la Caja de Compensación Familiar COMFACESAR, de conformidad con lo previsto por el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015.

Objetivos

- Adelantar actividades orientadas a la salud física, mental y social de los funcionarios de la Universidad Popular del Cesar.
- Realizar procesos que propicien la autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Promover la participación en el desarrollo organizacional.

7.1.1. 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), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad.

El rol 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.

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.

7.1.2 Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo

Con la finalidad de proteger y propender por la salud física, mental y social de los funcionarios de la Universidad Popular del Cesar, en la entidad en general, proporcionando condiciones óptimas, con el fin de evitar enfermedades profesionales y mejorar la productividad.

1. Exámenes médicos pre-ocupacionales o de pre- ingreso

Se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo, los cuáles están determinados en el Profesiograma de la Universidad Popular del Cesar, estructurado en el marco de la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

El objetivo es determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales; establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud que estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en desarrollo del trabajo. Estas evaluaciones deberán efectuarse con observancia de las disposiciones previstas en la Resolución No. 2346 de 2007, expedida por el Ministerio de la Protección Social.

Las evaluaciones de ingreso, podrán comprender los siguientes componentes, dependiendo de lo requerido en el Profesiograma de la Universidad Popular del Cesar, de acuerdo a la tarea y perfil del cargo:

- a. Valoración médica con énfasis osteomuscular, realizada por médico ocupacional en salud ocupacional.
- b. Colesterol total,
- c. Colesterol HDL,
- d. Colesterol LDL,
- e. Triglicéridos,
- f. Glicemia Basal,
- g. Hemoclasificación, realizada por profesionales en bacteriología.
- h. Audiometría, practicada por audiólogo
- i. Visiometría

2. Exámenes médicos de egreso para funcionarios públicos de la Entidad

Entendidas como aquellas que se realizan al trabajador cuando se termina la relación laboral, con el objeto de valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas, deberán efectuarse con plena observancia de las disposiciones previstas en la Resolución 2346 de 2007, expedida por el Ministerio de la Protección Social. Dichos exámenes deberán practicarse de conformidad el Profesiograma de la Universidad Popular del Cesar, estructurado en el marco de la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Las evaluaciones de egreso, podrán comprender los siguientes componentes, de acuerdo a la tarea y perfil del cargo:

- a. Valoración médica con énfasis osteomuscular, realizada por médico ocupacional en salud ocupacional.
- b. Colesterol total,
- c. Colesterol HDL,
- d. Colesterol LDL,
- e. Triglicéridos,
- f. Glicemia Basal,
- g. Hemoclasificación, realizada por profesionales en bacteriología.
- h. Audiometría, practicada por audiólogo
- i. Visiometría

3. Evaluación médica ocupacional periódica programada

Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo. Estas evaluaciones, deberán efectuarse con plena observancia de las disposiciones previstas en la Resolución 2346 de 2007, expedida por el Ministerio de la Protección Social.

Es importante señalar, que los componentes de esta evaluación se determinarán para cada funcionario, de acuerdo a la tarea y perfil del cargo determinado en el Profesiograma de la Universidad Popular del Cesar, estructurado en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y los resultados del Diagnóstico de Salud de la Universidad Popular del Cesar correspondiente a la vigencia 2021.

La evaluación médica ocupacional periódica programada podrá comprender los siguientes componentes:

- ✓ Valoración médica con énfasis osteomuscular, realizada por médico ocupacional en salud ocupacional.
- ✓ Colesterol total
- ✓ Colesterol HDL
- ✓ Colesterol LDL
- ✓ Triglicéridos
- ✓ Glicemia Basal,
- ✓ Hemoclasificación, realizada por profesionales en bacteriología.
- ✓ Visiometría, practicada por optómetra.
- ✓ Optometría

Nota: Los componentes de los exámenes de ingreso, egreso y de la evaluación médica ocupacional periódica programada, sugeridos en el presente documento, podrán variar dependiendo las recomendaciones que sobre el particular se formulen en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Por lo anterior, también se tendrá en cuenta la Matriz de Riesgos de la Universidad Popular del Cesar.

4. Aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Riesgo Psicosocial

La batería para evaluar el riesgo psicosocial es una herramienta que permite evaluar el riesgo intralaboral, extralaboral y el estrés al que se enfrenta el trabajador. La aplicación de este instrumento se realiza a través de una encuesta y el análisis de sus resultados, realizado por parte de un psicólogo ocupacional, permite determinar el programa a seguir en cada Entidad.

La Resolución 2646 de 2008 "*Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional*" expedida por el Ministerio de la Protección Social, definió puntualmente los factores psicosociales que deben tenerse en cuenta para identificar, evaluar y prevenir el riesgo psicosocial en las organizaciones. A partir de esa categorización se han establecido un conjunto de variables que deben tomarse en consideración para este efecto; las cuales se estudian mediante una batería para evaluar el riesgo psicosocial.

La referida Resolución, en varios de sus apartes, señala de manera genérica que para evaluar los factores de riesgo psicosocial se deben emplear “los instrumentos que para tal efecto hayan sido validados en el país”.

Ahora bien, con el propósito de precisar con mayor exactitud los factores a evaluar y de ofrecer herramientas de medición cuantitativa y cualitativa en estos aspectos, el Ministerio de Trabajo contrató una investigación que dio por resultado el diseño de una batería para evaluar el riesgo psicosocial que permiten a los empresarios identificar y evaluar los riesgos psicosociales.

Dentro de los factores psicosociales a identificar y evaluar se incluyen aspectos intralaborales, extralaborales e individuales. Los primeros se refieren a las circunstancias en las cuales se desarrolla el trabajo. Los segundos, al estilo y calidad de vida de los trabajadores, fuera del ámbito laboral. Los aspectos individuales, por su parte, hacen alusión a las características psicosociales de cada trabajador en particular.

Cada uno de estos aspectos incluye una serie de variables o dimensiones que constituyen factores potenciales de riesgo. Esos son los factores en la batería para evaluar el riesgo psicosocial:

Factores intralaborales

- Demandas de trabajo (cuantitativas, de carga mental, emocionales, ambientales, de esfuerzo físico, de la jornada de trabajo, exigencias de responsabilidades del cargo, consistencia del rol e influencia de lo laboral sobre lo extralaboral).
- Control (autonomía, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, participación en el cambio, claridad del rol y capacitación).
- Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (características del liderazgo, relaciones sociales, retroalimentación del desempeño y relación con los subordinados)
- Recompensa (reconocimiento, compensación y recompensas)

Factores extra laborales

- Tiempo fuera del trabajo
- Relaciones familiares
- Comunicación y relaciones interpersonales
- Situación económica del grupo familiar
- Vivienda y entorno
- Influencia de lo extralaboral sobre el trabajo
- Desplazamiento de la vivienda al trabajo y viceversa

Factores individuales

- Información sociodemográfica (sexo, edad, estado civil, grado de escolaridad, ocupación o profesión, lugar de residencia, estrato, tipo de vivienda y número de personas a cargo)
- Información ocupacional (lugar de trabajo, antigüedad, nombre y tipo de cargo, dependencia, tipo de contrato, horas de trabajo diarias y modalidad de pago).

Todos estos elementos son los factores a tener en cuenta para la identificación de los riesgos, el seguimiento, control, evaluación y mejoramiento del componente psicosocial.

Por lo anterior y en cumplimiento del marco legal aplicable, la Entidad aplicará la batería para evaluar el riesgo psicosocial presente en la Universidad Popular del Cesar, con el fin de identificar los factores de riesgo y formular estrategias para conjurar dichos riesgos, con el objetivo de disminuir o evitar la aparición de patologías asociadas al estrés ocupacional, mejorando de esta forma la calidad de vida laboral de los funcionarios.

5. Apoyo en Temas Asociados al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Mediante la implementación de esta actividad, se pretende contar con el apoyo de profesionales y/o tecnólogos que apoyen a la Entidad en temas asociados a la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Lo anterior, toda vez que el marco jurídico vigente, exige para dar cumplimiento a algunos de los componentes del SG-SST, conocimientos técnicos con los cuales no cuenta ningún funcionario de la Entidad. El objetivo principal de esta actividad es dar cumplimiento a los requerimientos del Decreto 1072 de 2015 y de la Resolución 1111 de 2017, expedida por el Ministerio del Trabajo, con respecto al SG-SST, a efectos de mejorar la calidad de vida laboral de los funcionarios, mediante la identificación de factores de riesgo e implementación de planes y programas que disminuyan la ocurrencia de accidentes de trabajo o aparición de enfermedades de tipo laboral.

6. Talleres de Vida Saludable

El objetivo de estos talleres es contribuir al mejoramiento del estilo de vida de los funcionarios de la Universidad Popular del Cesar, proporcionándoles herramientas de aprendizaje que les permitan adoptar hábitos de vida saludable, a la vez que exploraran su creatividad, todo con el fin de generar bienestar en los participantes.

Para este efecto se realizarán talleres en temas de nutrición y vida saludable, tales como:

1. Taller de ensaladas
2. Taller de loncheras saludables
3. Taller de desayunos saludables
4. Taller de postres al instante
5. Hábitos saludables (Promoción de política institucional sobre tabaco, drogas y alcohol)

Nota: Los talleres y conferencias se escogerán del portafolio ofrecido por el Contratista.

7.1.3 Programa Deportivo

Con el propósito de fortalecer la actividad física de los funcionarios de la Universidad Popular del Cesar (2021), a través del ejercicio y de la conveniente utilización del tiempo libre, y a efectos de generar comportamientos de integración, respeto y trabajo en equipo, la Entidad realizará actividades físicas, las cuales se seleccionarán durante la vigencia de acuerdo a las preferencias de los funcionarios de la Universidad Popular del Cesar y del portafolio ofrecido por el Contratista:

Natación
Fútbol
Música

Taekwondo
Patinaje
Clase Integral

El objetivo es contribuir el bienestar de los funcionarios, mediante actividades deportivas para mejorar sus capacidades físicas, coordinación y, por ende, calidad de vida. Todo esto, enmarcado en un proceso pedagógico seguro, lúdico y formativo.

Asimismo, mantener una buena salud, libre de patologías serias y del impacto de las variables propias del trabajo, es una prioridad para la Entidad. A través del entrenamiento físico, los trabajadores mejorarán su desempeño generando mayores niveles de productividad y disminución de ausentismo laboral por incapacidades.

Nota. Las disciplinas serán seleccionadas durante la vigencia.

7.1.4 Programa Cultural y de Recreación – Bienestar a la Carta

El área cultural como medio para el desarrollo humano y la integración social promueve el arte, la creatividad, la sensibilidad artística y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales.

Para la presente vigencia y teniendo en cuenta la construcción participativa del presente Plan, en cuanto a las necesidades manifestadas por parte de los funcionarios de la Universidad Popular del Cesar, se pensó en implementar un componente denominado Bienestar a la Carta, que les permite acceder a actividades culturales, recreativas, deportivas, de entretenimiento o de turismo, a su elección y de conformidad con sus preferencias.

1. Boletería para el ingreso a actividades culturales, recreativas, deportivas, de entretenimiento o turismo

La Entidad dispondrá de un valor determinado para cada funcionario, por semestre, con el cual éste podrá elegir los bonos de su preferencia, los cuales podrán corresponder a actividades culturales, recreativas, deportivas, de entretenimiento o turismo.

2. Aromas del Alma

Se implementarán actividades orientadas al cuidado personal de los funcionarios, mediante técnicas de relajación que estimulan los sentidos y alimentan el alma. Las actividades serán seleccionadas durante la vigencia.

7.1.5 Programa Familiar

Esta actividad se incluyó teniendo presente la necesidad de ejecutar acciones dentro del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, que integre los contextos personal y familiar del individuo, como quiera que los mismos conducen a la calidad de vida en general.

El propósito es apoyar al funcionario mediante la programación de actividades que redunden en el mejoramiento de su calidad de vida familiar.

1. Bono Navideño para hijos de los funcionarios de la Universidad Popular del Cesar, menores de 12 años

A efectos de fortalecer los lazos familiares y promover la celebración de las fechas navideñas, la Universidad Popular del Cesar entregará a los funcionarios de la Entidad, madres o padres de hijos menores de 12 años, un bono navideño por el valor que se determine por la vigencia 2021.

7.2 Línea de Intervención - Área Calidad de Vida Laboral y Personal

La calidad de vida laboral es un aspecto de la calidad de vida en general, que se ocupa de las condiciones de trabajo de los funcionarios, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Los resultados de la medición de clima organizacional realizada en el año 2020, evidenciaron que si bien la satisfacción relacionada con el ambiente laboral y las condiciones de trabajo de la Universidad Popular del Cesar podría ser mayor, existen oportunidades de mejora en la Política de Bienestar Social de la Entidad, por lo cual se requiere adoptar medidas orientadas a alcanzar un mejor ambiente laboral y de bienestar para los funcionarios de la Universidad Popular del Cesar, resultados que no se consiguen a corto plazo.

Para mayor ilustración se presenta el resultado porcentual alcanzado en este punto en la medición realizada en el año 2020, así:

Así las cosas, los resultados presentados evidencian que si bien la Entidad brinda bienestar al trabajador y su familia, se hace necesario que las actividades desarrolladas por la Entidad para este efecto, continúen siendo posicionadas y percibidas por los funcionarios como verdaderos espacios de bienestar para ellos y sus familias, por lo cual este aspecto se consideró como prioritario por la Alta Dirección, para la construcción del presente Plan de Bienestar, Estimulos e Incentivos.

Por su parte, el Departamento Administrativo de la Función Pública, en su Guía de Bienestar Laboral Social señala los propósitos de los Programas de calidad de vida laboral, los cuales se tomaron como referente para la elaboración del presente programa, así:

- Promover la participación del servidor en el desarrollo organizacional.
- Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Promover el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales.
- Sensibilizar en los directivos compromiso hacia la calidad de vida laboral. equidad, respeto, solidaridad, tolerancia, pluralismo.
- Uso adecuado de recursos.

Clima Organizacional

Entendido como *“(…) el conjunto de percepciones compartidas que los servidores públicos desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, prácticas y procedimientos, formales e informales, que las distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento.*

La percepción se refiere a aquel proceso mediante el cual el ser humano organiza, interpreta y procesa diversos estímulos a fin de darle significado a su situación y entorno. Supone conocimiento y está

mediatizada por las experiencias de la persona, sus necesidades, motivaciones, deseos, emociones, expectativas, y sistema de valores, entre otros, pero se articula con el ambiente laboral en que se actúa (...).³

En el marco de lo dispuesto por el numeral 1 del artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, que señala que la medición de clima laboral se debe hacer por lo menos cada dos (2) años, en la presente vigencia no se hará medición de Clima Laboral, toda vez que con ocasión a los resultados obtenidos en la medición de la vigencia 2017, se implementarán y ejecutarán acciones de intervención orientadas a su mejoramiento, acciones que deben ser implementadas en esta vigencia para que su efectividad pueda ser evaluada en la vigencia 2022.

La Universidad Popular del Cesar, intervendrá el **LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y PERSONAL** a partir de la ejecución de las siguientes actividades:

1. Orientación al Retiro Laboral

El objetivo de esta actividad es desarrollar un proceso de formación, dirigido a las personas que se encuentran próximas a su desvinculación laboral, con el fin de generar espacios de reflexión y adquisición de herramientas, que les permitan comprender que un cambio de rutina genera transformaciones en su estilo de vida, relaciones con las personas y en la interacción con su entorno, orientar positivamente esta transición hacia nuevas alternativas de vida productiva.

Ahora bien, teniendo en cuenta lo establecido en el Decreto 36 de 1998, el programa a desarrollar que deberá contener orientación al menos en los siguientes temas:

1. Motivación al cambio
2. Salud y nutrición
3. Emprendimiento
4. Tiempo libre
5. Aspectos legales

2. Cierre de Gestión

La Coordinación Grupo de Gestión Desarrollo Humano y la Oficina de Bienestar Institucional efectuará una actividad de desarrollo organizacional para socializar los logros y metas alcanzados por la Entidad en la vigencia 2021 y promover la integración del equipo de trabajo Para este efecto se contará con la participación y asistencia de los funcionarios de la Entidad.

3. Estrategia Bienestar “Felicidad en el Trabajo”

El objetivo de esta iniciativa es fomentar la felicidad en el trabajo y generar espacios de visibilidad y valoración positiva de los trabajadores.

Tomando como punto de partida la medición de clima laboral realizada en el año 2020 en la Universidad Popular del Cesar, se diseñó ésta estrategia que busca presentar los beneficios que puede llegar a tener un servidor vinculado mediante una relación legal y reglamentaria; incluidos los beneficios establecidos por ley y nuevos proyectos que surgen del trabajo conjunto de la Universidad Popular del Cesar, a través,

³ Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP– Guía de Clima Organizacional- Dirección de Políticas de Administración Pública-

del proceso de Gestión del Talento Humano, la Oficina de Bienestar Institucional y la Caja de Compensación Familiar y demás lineamientos impartidos por la Rectoría.

3.1 Café con el Rector

Se tomó como punto de partida la medición de clima laboral y los resultados de la encuesta de participación y percepción 2020, herramientas que evidenciaron la importancia de crear estrategias para afrontar las falencias que identifican los servidores, es por esto que se pretende generar un acercamiento entre los funcionarios de la Entidad; a través del desarrollo de espacios de comunicación con los servidores para escuchar sus inquietudes y propuestas.

Para este fin, se conformará un “**Grupo Café con el Rector**” y los servidores de la Entidad, independientemente del tipo de vinculación, lo que facilitará conocer de primera mano las situaciones que se están presentando en la Entidad, las acciones que se puedan tomar para abordarlas y las mejores prácticas que se estén implementando al interior de la Entidad.

3.2 Más tiempo libre

Dentro de la estrategia para el año 2021 y con el objetivo de enriquecer la vida laboral y familiar, se mantendrán los horarios flexibles y se implementará un plan de salario emocional.

Finalmente, el plan de salario emocional contiene las siguientes modalidades:

1. Disfruta tu día(1 vez al año, en el mes del cumpleaños)

El objetivo es que el servidor pueda disfrutar el día de su cumpleaños en compañía de sus seres queridos. Se podrá solicitar cualquier día en el mes del cumpleaños.

2. Viernes de Bienestar.....(todos los viernes)

Los funcionarios podrán optar por trabajar los viernes en jornada de 7 a 3 de la tarde.

3. Puente Más Largo o Tarde de Bienestar.....(3 días al año que pueden utilizarse en medios días).

El objetivo del puente más largo es que de forma planificada, el servidor pueda disfrutar de un descanso de calidad junto a su núcleo familiar o tener el tiempo necesario para realizar actividades inherentes a sus necesidades personales, como por ejemplo, una mudanza, un viaje corto para resolver asunto personales, entre otras.

El objetivo de la tarde de bienestar, es darle la posibilidad al servidor de disfrutar de algunas tardes en el año, en las que pueda desarrollar actividades de su preferencia. Esta actividad reconoce que uno de los bienes más preciados para los seres humanos es el tiempo.

Nota: La redención de cualquiera de los conceptos de salario emocional deberá ser concertada con el jefe inmediato para no afectar la prestación del servicio y estará sujeta a su aprobación.

7.3 Programa de Estímulos e Incentivos

En desarrollo de las disposiciones previstas en la Ley 909 de 2004, la Ley 1567 de 1998 “*Por la cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado*” y el Decreto Reglamentario No. 1227 de 2005, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado, se hace necesario diseñar el programa de incentivos de la Entidad, destinado a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia.

Sobre el particular, el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, ha manifestado: “(...) *Existen dos variables fundamentales que son antecedentes ineludibles del comportamiento laboral y sobre las cuales han de incidir todos los servidores públicos que en una u otra forma tengan la responsabilidad de gestionar el rendimiento de los servidores públicos (profesionales de las Áreas de Talento Humano, jefes y coordinadores): Las competencias laborales y la voluntad de los empleados para que con su desempeño sobresaliente y su compromiso (comportamientos laborales y resultados) las entidades puedan cumplir a cabalidad sus finalidades estratégicas.*

Si por competencias laborales se entienden aquellas características subyacentes en una persona que están causalmente relacionadas con una actuación exitosa en el puesto de trabajo, la voluntad hace referencia a la entrega con la que el empleado decide prestar un buen servicio a la administración pública desde su puesto de trabajo.

Según Francisco Longo, “*personas dotadas de similares competencias pueden desarrollar comportamientos diferentes e incluso antagónicos, como consecuencia de adoptar patrones volitivos distintos*”. Dentro de esta segunda variable, se ubican los temas de la motivación y de los incentivos, considerados éstos como estrategias institucionales diseñadas para incidir positivamente sobre la voluntad de los servidores públicos y, por consiguiente, sobre su comportamiento laboral y sobre los resultados organizacionales.

En relación con la motivación, es preciso tener en cuenta que las “intenciones” del servidor público para actuar (es decir, su propósito de actuar) constituyen la fuerza principal en la realización de su comportamiento laboral y que actúa intencionalmente cuando tiene la expectativa de que su comportamiento le ha de permitir alcanzar los objetivos propuestos.

Esta constatación ha de llevar a los gestores del talento humano a comprometer personalmente a sus colaboradores en el logro de los objetivos estratégicos como parte importante de su realización personal dentro de la entidad, así como a institucionalizar una política de incentivos que sean valiosos para ellos y por los que consideren que vale la pena esforzarse en el trabajo.

La administración de los incentivos en el sector público constituye, entonces, una parte importante de la gestión del talento humano, es parte esencial del sistema de estímulos establecido por la normatividad vigente (Decreto 1567 de 1998 y 1227 de 2005), y las entidades en su implementación deberán acatar los siguientes lineamientos de política (...).⁴

7.3.1 Objetivo del Programa de Incentivos

⁴ Sistema de Estímulos- Lineamiento de Política- Departamento de Administrativo de la Función Pública- Bogotá, D.C.

El programa de incentivos propuesto tiene por objeto principal, reconocer el desempeño sobresaliente en los funcionarios de la Entidad y procurar a su vez la motivación del recurso humano de la Entidad, valorando objetivamente el esfuerzo y los resultados obtenidos por los funcionarios en el ejercicio de sus funciones cotidianas.

- Fortalecer en los funcionarios de la Universidad Popular del Cesar, el desempeño sobresaliente con el propósito de identificar el valor agregado entre el cumplimiento regular de las funciones y el desempeño que requiere un esfuerzo adicional.
- Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, identidad y bienestar de los funcionarios en el desempeño de su labor.
- Motivar la contribución significativa al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- Contribuir al desarrollo del potencial de los funcionarios, generando actitudes favorables que inciden en el mejoramiento continuo de los objetivos institucionales.
- Contribuir fortalecer una cultura de mejoramiento, donde se reconoce y apoya el esfuerzo individual y colectivo.

7.3.2 Actividades a desarrollar

1. Celebración Nivel Asistencial

Con el fin de dar un especial reconocimiento a las labores desempeñadas por los funcionarios del Nivel asistencial de la Entidad, el día de la Secretaría.

Se programa para los dos funcionarios del nivel asistencial de la Entidad, esto es, una secretaria. Para esta actividad, la Entidad y la Caja de Compensación – COMFACESAR u otras entidades, Celebraran el día de la secretaria por el valor que se determine para el efecto.

2. Selección de los mejores Funcionarios de Carrera Administrativa y del mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción

Para la selección del mejor empleado de carrera de la Entidad, los mejores empleados de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción, deberán cumplirse los siguientes requisitos:

- Acreditar un tiempo de servicios continuo no inferior a un (1) año en la Universidad Popular del Cesar (2021).
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. No obstante, el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión del mismo.
- Acreditar nivel de satisfactorio en la evaluación del desempeño en firme (modelo tipo adoptada en la Institución), correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

7.3.4 Procedimiento para la Selección de los Mejores Funcionarios de Carrera Administrativa y del Mejor de Libre Nombramiento y Remoción por Nivel.

Para la selección de los mejores funcionarios de carrera administrativa y del mejor funcionario de libre nombramiento y remoción, el líder del Proceso de Gestión del Talento Humano, elaborará y presentará al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el listado de los funcionarios de la Entidad, cuyas calificaciones hayan alcanzado nivel sobresaliente del modelo de evaluación tipo institucional y que cumplan los requisitos establecidos para el efecto.

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño, seleccionará el mejor empleado de carrera administrativa de todos los niveles, el mejor empleado de carrera administrativa de cada nivel y el mejor dentro de los de libre nombramiento y remoción del nivel asistencial, y para ello tendrá en cuenta el resultado de los funcionarios que estén dentro del nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño (tipo Institucional).

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño, será el encargado de dirimir los empates que puedan surgir en el procedimiento de selección, a través de los criterios que se establecerán a continuación, los cuales están fundamentados en principios de igualdad, equidad, objetividad y mérito. Para este efecto tendrá en cuenta los siguientes criterios:

1. El mayor promedio de las dos últimas evaluaciones del desempeño tipo institucional, anteriores a la postulación
2. Número de nominaciones al mejor funcionario
3. Antigüedad. Solo se podrá ganar por este criterio de desempate por un periodo cada dos años
4. Sorteo.

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño, deberá dejar constancia de la situación en acta debidamente suscrita por los intervinientes.

La Universidad Popular del Cesar ofrecerá a los seleccionados, incentivos representados en un programa de turismo o un bono de consumo para redimir en almacenes de grandes superficies o entidades aliadas a la Caja de Compensación COMFACESAR.

7.3.4.1 Selección del Mejor Funcionario de Carrera Administrativa

De conformidad con lo dispuesto en el inciso 2, del artículo 2.2.10.11 del Decreto 1083 de 2015, 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.

El desempeño del mejor funcionario, será reconocido a más tardar el 30 de noviembre de cada año, conforme las previsiones contenidas en el parágrafo 2, del artículo 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015.

7.3.4.2 Adjudicación

El desarrollo del procedimiento expuesto, deberá constar en acta, para que posteriormente mediante acto administrativo se formalice la selección y adjudicación de los incentivos.

7.3.4.3 Incentivos

Los funcionarios seleccionados, recibirán incentivos representados en un programa de turismo o un bono de consumo para redimir en almacenes de grandes superficies o servicios de la caja, hasta por los valores que se relacionan a continuación:

- Mejor empleado de carrera administrativa: En la suma de **TRESCIENTOS MIL PESOS (\$300.000) MCTE.**
- Mejor empleado de libre nombramiento y remoción: En la suma de **TRESCIENTOS MIL PESOS (\$300.000) MCTE.**
- Mejores empleados de carrera administrativa por nivel jerárquico, el equivalente a **DOSCIENTOS MIL PESOS (\$200.000) MCTE**, cada uno, es decir, **CUATROCIENTOS MIL PESOS (\$400.000)** en total.

7.3.4.4 Reconocimientos

El desempeño de los funcionarios con nivel de excelencia, será reconocido por el Rector en forma escrita y con copia a la hoja de vida. Dicho reconocimiento se hará público en la actividad de reconocimiento de incentivos prevista por la Entidad.

JOSEFINA ARAUJO ARZUAGA
Jefe Bienestar Institucional

INGRID PATRICIA MANJARRES MURGAS
Coordinadora Grupo Gestión Desarrollo Humano

Nota: Nota: Documento que hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano, avalado en Sesión ordinaria del Comité Institucional de Gestión y Desempeño - CIGED del 29 de enero de 2021 y Adoptado mediante Resolución Rectoral No. 0083 del 29 de enero de 2021.