

**PLAN DE BIENESTAR INCENTIVOS
UNIVERSIDAD DEL TOLIMA
VIGENCIA 2018**

**DIVISION DE RELACIONES LABORALES Y
PRESTACIONALES**

ENERO 15 DE 2018

INTRODUCCION

1. MARCO LEGAL Y CONCEPTUAL

2. CONTENIDO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

2.1 REALIZACION Y APLICACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DEL DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES DE BIENESTAR 2018

2.2 CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DE LOS SERVIDORES DE LA UNIVERSIDAD DEL TOLIMA

3. OBJETIVO GENERAL

4. OBJETIVOS ESPECIFICOS

5. BENEFICIARIOS

6. POBLACION OBJETIVO

7. RESPONSABLES

8. AREAS DE INTERVENCION DEL PLAN

8.1 AREA CALIDAD DE VIDA LABORAL

8.1.1 INTERVENCIÓN EN EL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

8.1.2 SALARIO EMOCIONAL

8.1.3 HORARIOS FLEXIBLES

9. PREPARACIÓN DE PRE-PENSIONADOS PARA EL RETIRO DEL SERVICIO

9.1 Seminario Taller Experiencial.

10. PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

10.1. ESTÍMULOS DE EDUCACIÓN FORMAL

11. PROGRAMA DE RECREACIÓN, CULTURA Y DEPORTES.

12.1 Actividades recreativas

12.2 Actividades Culturales

12.3 Actividades de Responsabilidad Social

12.4 Actividades Educativas

13. PRESUPUESTO 2018

14. MEDICION DEL IMPACTO

INTRODUCCION

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del Sector Público, se elabora el Programa de Bienestar de la Universidad del Tolima, buscando responder a las necesidades y expectativas de sus Servidores, favoreciendo el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, a través del diseño e implementación de actividades de calidad de vida laboral, educación, salud, actividades recreativas, deportivas y socioculturales, encaminadas a implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva, así como a incrementar el sentido de pertenencia del Servidor Público con su entidad.

El Decreto Ley 1083 de 26 de mayo de 2015, Título 10, establece la creación de los programas de estímulos, bienestar e incentivos los cuales deben organizarse como procesos permanentes. Para cumplir con este propósito la División de Relaciones Laborales aplicará en el primer trimestre del año 2018, una encuesta con el propósito de identificar las necesidades, expectativas e intereses de Bienestar de los Servidores Públicos que incluya su núcleo familiar.

La información del diagnóstico de necesidades de bienestar permitirán tener unos resultados que servirán de insumo, para ajustar el Plan de Bienestar 2018 para el segundo semestre, en el marco de las posibilidades institucionales y convenios que se realicen con organismos del Estado y con la Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentra afiliada la Universidad.

El Programa de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2018 se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos de la alta dirección, el Plan de desarrollo Institucional y las expectativas de los Servidores Públicos, contribuyendo así al cumplimiento de la misión de la Universidad y fortalecimiento del clima laboral de la entidad.

1. MARCO LEGAL Y CONCEPTUAL

La aplicación de la normatividad legal vigente, y en especial el Decreto 1499 de 2017 *“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”* y su desarrollo

mediante el Manual Operativo del Modelo Integrado de Gestión – MIPG, en la Primera Dimensión: Talento Humano, incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Gestión del Talento Humano, que agrupadas por temáticas y trabajadas en conjunto, permitirán impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la Gestión Estratégica del Talento Humano.

La Ruta de la Felicidad que indica que cuando el Servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar, todo ello se refleja en la calidad y eficiencia de sus servicios.

El mejoramiento del clima laboral, de la cultura y cambio organizacional, así como el incremento de los niveles de productividad y prestación de los servicios a la Comunidad Universitaria, son coherentes con la misión y objetivos institucionales, y el Plan de Desarrollo Institucional 2013-2022, que establece en el Eje 4: Eficiencia y Transparencia Administrativa, 4.4.2.1. Programa: Talento Humano, el Objetivo de Estructurar la política de personal en correspondencia con los retos planteados por las nuevas tendencias de gestión del talento humano y la necesidad de generar acciones orientadas al logro de resultados que contribuyan al cumplimiento de las acciones misionales de la Universidad.

NORMAS	DESCRIPCION
Decreto Ley 1083 de 2015, Capítulo 10	Establece la creación de los programas de estímulos, bienestar e incentivos, los cuales deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes. Para cumplir con este cometido, se aplicará una encuesta con el propósito de identificar las necesidades, expectativas e intereses de Bienestar de los Servidores Públicos que incluya su núcleo familiar.
Decreto 1227 de 2005	Establece que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de Programas de Bienestar Social e Incentivos.
	Los programas de bienestar deben enmarcarse dentro de dos componentes o áreas: Componente

Decreto 1567 de 1998, artículo 22	de Protección y Servicios Sociales: Atiende las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su grupo familiar, con el fin de mejorar, su salud, vivienda, recreación, cultura y educación y el Componente de Calidad de Vida Laboral. Se ocupa de las condiciones de la vida laboral para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral.
Departamento de la Función Pública DAFP. Autor Manfred Max Neeff. Modelo de Bienestar Social Laboral (Julio de 2002).	Cuando se habla de Bienestar es vital entender la relación del servidor con la organización a través de sus necesidades. Las necesidades, entendidas como cualidades o atributos esenciales relacionados con la evolución, ya que son situaciones siempre presentes en el hombre y que son de carácter universal. Son carencias y potencialidades humanas que promueven el desarrollo individual y colectivo y que se relacionan con las prácticas sociales, formas de organización, modelos políticos y valores.
Ley 909 de 2004	Por la cual se establecen normas que regulan el empleo público, la Carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Resolución Rectoral N.	Por la cual se adoptan disposiciones en materia de incentivos. (Revisar todo el tema de educación y demás de trabajadores oficiales)

2. CONTENIDO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

La Universidad del Tolima concibe la gestión de su talento humano como un proceso centrado en dirigir de forma adecuada su personal, apoyando el desarrollo de sus capacidades y realizando una gestión por competencias. En este sentido, la línea de acción para contar con un Talento Humano competente, innovador y motivado, se constituye en uno de los factores clave para adelantar una gestión administrativa eficaz y por tanto los esfuerzos institucionales que se

realicen estarán orientados a su fortalecimiento, a través de acciones de mejoramiento de las condiciones laborales, del clima laboral, el desarrollo integral de los funcionarios, el fortalecimiento de sus competencias comportamentales, así como el reconocimiento de la labor que desempeñan sus Servidores Públicos.

Con base en lo anterior y el marco normativo externo e interno legal aplicable, se establece el Plan de Bienestar e Incentivos de la Universidad con base en tres aspectos fundamentales:

1. El Plan estratégico contiene los lineamientos de la alta dirección (ágil, transparente y moderna).
2. La División de Relaciones Laborales y Prestacionales concertará el apoyo de la Caja de Compensación de Confenalco para realizar algunas de las actividades encaminadas a cumplir con las expectativas, preferencias y propuestas de los Servidores Públicos.
3. El Plan se elabora con el resultado del diagnóstico del Modelo integrado de Gestión – MYPG., y se reajustará en el segundo semestre del presente año, con los resultados de la encuesta que permita establecer el diagnóstico de necesidades de bienestar aplicada a los Servidores de la entidad.
4. Además de lo anterior, se continuará cumpliendo con las actividades que han venido ofreciéndose a los Servidores Públicos de la Entidad, de compromisos adquiridos con los funcionarios, esto con el fin de favorecer el clima organizacional de la entidad, que redunde en el buen desempeño individual y colectivo, propiciando un modelo participativo, cimentado en principios y valores del Código de Ética de la entidad, donde se promueva el trabajo en equipo y se reconozca el desempeño del trabajador.

2.1. REALIZACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DEL DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES DE BIENESTAR 2018

La encuesta del diagnóstico de necesidades de bienestar se aplicará el próximo mes de Marzo de 2018, en forma virtual al 100% de los servidores públicos de la entidad. Los resultados servirán de insumo para ajustar el Plan de Bienestar 2018, para el segundo semestre, en el marco de las posibilidades institucionales y convenios que se realicen con la Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentra afiliada la Universidad.

2.2 CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DE LOS SERVIDORES DE LA UNIVERSIDAD DEL TOLIMA

DISTRIBUCION POR GENERO

ANTIGÜEDAD LABORAL

DISTRIBUCION POR EDAD

3. OBJETIVO GENERAL

Generar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los Servidores públicos de la Institución y su desempeño laboral, propiciando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

El Plan de Bienestar e Incentivos, busca generar un clima organizacional que impacte en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional y objetivos institucionales, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano.

4. OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
2. Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores del Departamento.
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.
4. Implementar los incentivos y los estímulos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción de los servidores de la Universidad.
5. Aplicar el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MYGP, buscando propiciar las condiciones que satisfagan a los servidores de la entidad, creando rutas de valor que impacten los funcionarios para incrementar niveles de bienestar y productividad.

5. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa de bienestar todos los servidores del Departamento Administrativo de la Función Pública, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

6. RESPONSABLES

La Vicerrectoría de Desarrollo Humano y la División de Relaciones Laborales y Prestacionales, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Laboral y los Jefes de las dependencias académicas y administrativas de todas las áreas de la Universidad quienes deben colaborar con todas las actividades que se adelanten.

La participación indispensable de los Directivos quienes motivaran al personal que está bajo su directriz a participar en las actividades y programas que en ejecución del plan se desarrollen en diferentes fechas de la vigencia 2018.

7. POBLACION OBJETIVO

El plan de Bienestar e Incentivos, tendrá como población objetivo a los servidores públicos de la Universidad y sus familias cuando se indique.

8. AREAS DE INTERVENCION DEL PLAN

El Plan de Bienestar e Incentivos del año 2018 está dirigido a todos los servidores de la entidad y se elaboró dando continuidad a las actividades que han venido ofreciéndose a los Servidores Públicos de la Entidad, cumpliendo con los compromisos adquiridos con los funcionarios, esto con el fin de favorecer el clima organizacional de la entidad.

Una vez se aplique la encuesta del diagnóstico de necesidades de bienestar en el mes de Marzo de 2018, en forma virtual al 100%, sus resultados servirán de insumo para ajustar el Plan de Bienestar 2018, para el segundo semestre, en el marco de las posibilidades institucionales y convenios que se realicen con la Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentra afiliada la Universidad.

El plan se enmarca en dos áreas a saber:

8.1 AREA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Esta área se ocupará de fomentar un entorno laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del Servidor; está compuesta por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del funcionario, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de satisfacción personal y mejoramiento de relaciones interpersonales.

8.1.1. INTERVENCIÓN EN EL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Tiene como propósito contribuir a mejorar el Clima Organizacional de la Universidad, a través de acciones que permitan fortalecer las relaciones laborales, el trabajo en equipo, la comunicación organizacional y propiciar valores para generar una cultura de la innovación.

Actividades a desarrollar:

Estas actividades están orientadas a establecer un plan de mejoramiento del clima laboral y abordar por medio de talleres la cultura organizacional de la Universidad.

- TALLER PARA EL MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL
- JORNADA PEDAGOGICA PARA PROMOVER Y FORTALECER LOS VALORES INSTITUCIONALES INMERSOS EN EL CODIGO DE ETICA y CODIGO DE BUEN GOBIERNO.
- ELABORACION Y DIFUSION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD

8.1.2. SALARIO EMOCIONAL

Son todas aquellas retribuciones no económicas que el Servidor Público puede obtener en la Universidad y cuyo objetivo es incentivar de forma positiva la imagen que tiene sobre su ambiente laboral e incrementar su productividad, así como satisfacer las necesidades personales, familiares o profesionales que manifiesta, mejorando su calidad de vida y fomentando un buen clima organizacional.

Día Libre para los funcionarios el día de Cumpleaños. Cuando se cumpla años en un día festivo o fin de semana, únicamente se podrá tomar el día hábil antes o después de la fecha de común acuerdo con el jefe inmediato.

Se indica que este beneficio no es acumulable para las vacaciones ni negociable para otro momento del año.

Sí la fecha del cumpleaños llegare a coincidir con una comisión fuera de la entidad o necesidad estricta del servicio, podrás disfrutar del beneficio otro día dentro de los 30 días siguientes, de común acuerdo con el jefe inmediato.

Cada jefe informará mensualmente a la División de Relaciones Labores y Prestacionales, el reporte de los funcionarios que disfruten de este beneficio.

8.1.3. Horarios Flexibles.

Según necesidades debidamente fundamentadas se otorgara horario flexible con la aprobación del Jefe Inmediato y únicamente por el período de tiempo que no puede exceder de tres (3) meses al año.

El día viernes de cada semana, se mantiene el horario habitual para la jornada laboral de la siguiente manera: Ingreso a las 7 a.m. a 12.30 pm. y 2 pm. a 5 pm.

9. PREPARACIÓN DE PRE PENSIONADOS PARA EL RETIRO DEL SERVICIO

Este programa tiene como fin preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, para el cambio de estilo de vida, facilitando la adaptación a este,

fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar la salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión. Además brindarles asesoría en directrices legales para adelantar el proceso.

Actividades a desarrollar:

9.1 Seminario Taller Experiencial.

Se brindaran las herramientas necesarias que permitan a los servidores públicos próximos a pensionarse, manejar con propiedad la crisis propia del tránsito de empleado al de jubilado y planear las acciones requeridas para vivir productivamente el nuevo estado. Dentro de los aspectos a trabajar con los prepensionados, se abordaran los siguientes temas:

- Posibilidades de realización de actividades nuevas.
- Posibilidades de mejorar y cualificar las relaciones familiares.
- Oportunidad para el restablecimiento o consolidación de las relaciones con amigos.
- Posibilidad de mejorar los ingresos personales y familiares.
- Oportunidad de trascender como seres humanos a través de actividades de voluntariado.

10. PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

Esta área se ocupará de atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su grupo familiar con el propósito de mejorar sus niveles de educación, salud y recreación, cultura y deportes.

La intervención se hará a través de los siguientes programas:

10.1 ESTÍMULOS DE EDUCACIÓN FORMAL

La Universidad mediante Resoluciones xxx xxx

Incentivos educativos para funcionarios

Tiene como propósito contribuir a la formación académica formal de los funcionarios al servicio de la Universidad del Tolima en las siguientes modalidades: Educación secundaria, técnica, tecnológica, universitaria de pregrado, universitaria de postgrado a nivel de especialización y maestría.

Apoyo educativo para los hijos de los funcionarios y Trabajadores Oficiales

Tiene como objetivo cubrir parte de los gastos en que incurran los funcionarios al servicio de la Universidad para la formación académica de sus hijos.

11. PROGRAMA DE RECREACIÓN, CULTURA Y DEPORTES.

Buscan fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento, y participación en eventos deportivos de la entidad mejorando el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios en su entorno laboral y familiar.

- GIMNASIA, PILATES Y RUMBA TERAPIA
- CONCURSOS
- COMPETENCIAS DEPORTIVAS A NIVEL NACIONAL
- TORNEOS INTERROSCAS: BALONCESTO MIXTO - FUTBOLL y FUTBOLL SALA

12.1. Actividades recreativas

Buscan estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios y su núcleo familiar, brindando momentos de esparcimiento, recreación e integración.

Actividades a desarrollar:

- VACACIONES RECREATIVAS, para los hijos de los servidores con edades Comprendidas entre los 5 y 13 años.
- CAMINATAS ECOLOGICAS
- NATACION

12.2 Actividades Culturales

Promueven la creatividad y esparcimiento, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales.

Actividades a desarrollar:

JORNADAS DE INTEGRACION EN FECHAS ESPECIALES:

- DIA DE LA SECRETARIA
- DIA DE LA MUJER
- DIA DEL MAESTRO
- DIA DEL NIÑO
- DIA DE LA FAMILIA
- JORNADAS DE INTEGRACION DE LA NOVENA NAVIDEÑA CON LA PARTICIPACION DE TODAS LAS DEPENDENCIAS

- ACTIVIDADES DE INTEGRACION FAMILIAR
- ACTIVIDADES DE CIERRE DE AÑO
- CELEBRACION DEL DIA DE FUNCIONARIO
- ACTIVIDADES DE INTEGRACION FAMILIAR
- ACTIVIDADES DE CIERRE DE AÑO

12.4 Actividades Educativas

- Sensibilización para dar a conocer la política de equidad de la mujer en el medio laboral y familiar
- Feria de universidades
- Cursos de manualidades

12.3 Actividades de Responsabilidad Social

SERVICIO VOLUNTARIO DE EDUCACION A POBLACION DESPLAZADA, VICTIMAS DEL CONFLICTO.

INCENTIVOS

Según lo establecido en la ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

Como objetivo central, tendrá reconocer los desempeños sobresalientes del mejor empleado de carrera de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que lo conforman, así como de los mejores equipos de trabajo, exaltando así, el mérito al desempeño en el ejercicio de las funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento en la función misional de la Universidad.

Para tal fin, La Universidad expide una Resolución Rectoral de 2018 adoptando el Plan de Incentivos para la presente vigencia definiendo aspectos como:

- TIPO DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS
- MONTO DE INCENTIVOS
- PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DEL MEJOR SERVIDOR PUBLICO EN SUS CATEGORIAS

- PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

13. PRESUPUESTO 2018

Para el logro de esta iniciativa se cuenta con las siguientes herramientas con las cuales será posible la ejecución del plan:

1. El rubro presupuestal para el Plan de Bienestar de las unidades: Vicerrectoría de Desarrollo Humano, se continuará cumpliendo con las actividades que han venido ofreciéndose a los Servidores Públicos de la Entidad.

Los descuentos de ley, que corresponden al 4% mensual sobre el valor de la nómina de los funcionarios, a la Caja Colombiana de Compensación Familiar Confenalco, que es la entidad a la cual se encuentra afiliada.

14. MEDICION DEL IMPACTO

Con el fin de medir el impacto real de cada una de las actividades del Plan de Bienestar, se establecerán los siguientes mecanismos:

- Encuestas de satisfacción físico y/o virtual
- Indicadores semestrales donde se mida el nivel de satisfacción de las actividades desarrolladas.