
 <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 0X
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha: XX-XX-20XX
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página: 1 de 21
Elaboró: Equipo SGETH Cargo:	reviso: Norbey Ivan Villota Solís Cargo: Vicerrector Administrativo	Aprobó: Nilsa Andrea Silva Cargo: Rectora (E)
Fecha: 22 de enero de 2022	Fecha: 26 de enero 2022	Fecha: 28 de enero 2022



El **Saber** como **Arma** de **Vida**

# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	<b>Versión:</b> 02
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	<b>Fecha:</b> 29 - 03 - 2019
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	<b>Página:</b> 2 de 21

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

### DIRECTIVOS

**NILSA ANDREA SILVA CASTILLO**  
 RECTORA (E)

**NORBÉY IVÁN VILLOTA SOLÍS**  
 Vicerrector administrativo

### EQUIPO SISTEMA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

OSCAR ANDRÉS MUÑOZ BURGOS

Técnico administrativo de Talento Humano

MARIA CAMILA CRUZ MEJIA


Profesional de Apoyo Talento Humano.

PSO- YENCI LILIANA DELGADO

Profesional de Apoyo GTH y SST

MOCOA - PUTUMAYO

ENERO DE 2022

	MACROPROCESO: APOYO	<b>Versión:</b> 02
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	<b>Fecha:</b> 29 - 03 - 2019
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	<b>Página:</b> 3 de 21

## ÍNDICE.

### 1. INTRODUCCIÓN.


El plan de Bienestar Social e Incentivos contiene la programación de las diversas actividades a realizar durante la vigencia 2022 dirigidas a los funcionarios del Instituto Tecnológico del Putumayo con el fin de generar un mejor clima laboral fortaleciendo su bienestar y haciendo reconocimiento a su desempeño a través de los incentivos y estímulos.

Para definir dichas actividades, la institución toma como referencia la norma nacional relacionada con el talento humano en el Departamento Nacional de la Función Pública, las cuales sirven de referencia y contextualización.

### 2. JUSTIFICACION

El Bienestar de la persona consiste en un equilibrio espiritual, físico, mental y de relaciones positivas con su entorno ecológico, social y laboral por lo tanto la política de Bienestar Social debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto de la institución como del servidor público dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los funcionarios en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la Entidad y del Estado, con los fines de desarrollo personal.

Se busca abarcar de manera eficiente y eficaz la satisfacción de las necesidades de la persona acorde con sus exigencias, en interacción permanente con su entorno social, cultural, laboral, familiar de los cuales espera contribución para el logro de su crecimiento personal. Todo lo anterior, contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y calidad en la prestación de los servicios a la comunidad, siendo coherente con la misión institucional, haciendo partícipes a los funcionarios y sus familias de una cultura verdadera e integral con la ciudadanía, contribuyendo al éxito de la Administración.

	MACROPROCESO: APOYO	<b>Versión:</b> 02
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	<b>Fecha:</b> 29 - 03 - 2019
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	<b>Página:</b> 4 de 21

El instituto, considera a su Talento Humano como eje central del desarrollo de la misión de la misma, y por ello se ha propuesto ofrecer las mejores condiciones para el trabajo, el desarrollo de capacidades intelectuales, morales, deportivas, culturales, el fomento de habilidades y el reconocimiento a la labor que realizan los Servidores Públicos, engrandeciendo la Misión Institucional ante la comunidad que espera lo mejor de los Programas y Servicios.

### 3. OBJETIVOS

#### 3.1 OBJETIVO GENERAL

Garantizar las condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los empleados del ITP y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimientos (incentivos), esparcimiento e integración, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los empleados

#### 3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a) Identificar las necesidades de bienestar de los empleados del ITP
- b) Diseñar e implementar el plan de bienestar social e incentivos para la presente vigencia
- c) Conformar el comité de bienestar social para el nuevo periodo
- d) Evaluar y analizar el impacto de la implementación del plan bienestar social e incentivos


### 4. ALCANCE.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos va dirigido a todos los servidores públicos del Instituto Tecnológico del Putumayo de cada sede y/o centro de trabajo de la institución.

### 5. DEFINICIONES Y SIGLAS.

#### 5.1 DEFINICIONES.

**Bienestar:** Se conoce como bienestar al estado de la persona humana en el que se le hace sensible el buen funcionamiento de su actividad somática y psíquica.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	<b>Versión:</b> 02
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	<b>Fecha:</b> 29 - 03 - 2019
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	<b>Página:</b> 5 de 21

Como tal, el término hace referencia a un estado de satisfacción personal, o de comodidad que proporciona al individuo satisfacción económica, social, laboral, psicológica, biológica, entre otras.

**Familia:** La familia es la organización social más general, pero asimismo la más importante para el hombre. Ya sea por vínculos sociales, legalmente consagrados o por vínculos sanguíneos, el pertenecer a una agrupación de este tipo es sumamente importante en el desarrollo psicológico y social del individuo. Fuente: <https://concepto.de/familia/#ixzz6BnZm5smd>

**Incentivo:** Es un mecanismo que relaciona una recompensa a un determinado desempeño o conducta.

## 5.2 SIGLAS.

**ITP:** Instituto Tecnológico del Putumayo

**CBS:** Comité de Bienestar Social

## 6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA.

### 6.1 BIENESTAR SOCIAL


#### **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, Estímulos e Incentivos.”

#### **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,

	MACROPROCESO: APOYO	<b>Versión:</b> 02
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	<b>Fecha:</b> 29 - 03 - 2019
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	<b>Página:</b> 6 de 21

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.

**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.

	<b>MACROPROCESO:</b> APOYO	<b>Versión:</b> 02
	<b>PROCESO:</b> GESTION DE TALENTO HUMANO	<b>Fecha:</b> 29 - 03 - 2019
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Página:</b> 7 de 21

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. 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. 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

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	<b>Versión:</b> 02
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	<b>Fecha:</b> 29 - 03 - 2019
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	<b>Página:</b> 8 de 21

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.

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



 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	<b>Versión:</b> 02
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	<b>Fecha:</b> 29 - 03 - 2019
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	<b>Página:</b> 9 de 21

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.

**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.


## 6.2 INCENTIVOS

**Decreto 1567 de 1998**, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado contempla, entre otros artículos los siguientes:

**Artículo 13.** “Sistema de estímulos para los empleados del Estado. Establécese el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.”

**Artículo 14.** “Finalidades del sistema de estímulos. Son finalidades del sistema de estímulos las siguientes:

a) Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados;

	MACROPROCESO: APOYO	<b>Versión:</b> 02
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	<b>Fecha:</b> 29 - 03 - 2019
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	<b>Página:</b> 10 de 21

b) Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados;

c) Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades;

d) Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.”

**Artículo 15.** “Fundamentos del sistema de estímulos. Son los principios axiológicos que sustentan y justifican el sistema:

a) Humanización del trabajo. Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal;

b) Equidad y justicia. Este principio considera que sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando;


c) Sinergia. Este principio se orienta a buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo;

d) Objetividad y transparencia. Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad;

e) Coherencia. Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos;

f) Articulación. La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.”

**Artículo 18:** “Programas de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formule y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.”

	MACROPROCESO: APOYO	<b>Versión:</b> 02
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	<b>Fecha:</b> 29 - 03 - 2019
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	<b>Página:</b> 11 de 21

En su artículo 19. “Programas anuales. 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, Estímulos e Incentivos”.

**Artículo 20.** “Bienestar social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como 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.


Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.”

**Artículo 21.** “Finalidad de los programas de bienestar social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines:

- 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 la 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.”

**Artículo 22.** “Áreas de intervención. Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.”

**Artículo 23.** “Área de protección y servicios sociales. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

	MACROPROCESO: APOYO	<b>Versión:</b> 02
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	<b>Fecha:</b> 29 - 03 - 2019
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	<b>Página:</b> 12 de 21

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.”

**Artículo 24.** “Área de calidad de vida laboral. El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de 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, profesional y organizacional.

Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos.”


**Artículo 25.** “Proceso de gestión de los programas de bienestar. Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:

- a) Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional;
- b) Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles;
- c) Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver;
- d) Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

En el proceso de gestión debe promoverse la participación activa de los empleados en la identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación de los programas de bienestar social.”

**Artículo 29.** “Planes de incentivos. Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia”.

**Artículo 33.** “Clasificación de los planes de incentivos no pecuniarios. Las entidades de las órdenes nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	<b>Versión:</b> 02
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	<b>Fecha:</b> 29 - 03 - 2019
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	<b>Página:</b> 13 de 21

Cada entidad seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores empleados, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional”.

**Artículo 34.** “Plan mínimo de incentivos. El jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos. Dicho plan contendrá por lo menos seis de los incentivos señalados en el artículo anterior”.

**Artículo 37.** “Recursos. Las entidades públicas a las cuales se aplica este Decreto - Ley deberán apropiarse anualmente, en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social o incentivos que se adopten.

Los recursos presupuestales se ejecutarán de conformidad con los programas y proyectos diseñados.

Los programas de bienestar social que autoricen las disposiciones legales incluirán los elementos necesarios para llevarlos a cabo, con excepción de bebidas alcohólicas”.

**Artículo 39.** “Adecuación del presupuesto. Durante 1998 los recursos destinados a capacitación se ejecutarán de acuerdo con lo previsto por la ley de presupuesto para este año. Para las vigencias fiscales de 1999 y años siguientes, los recursos destinados a apoyar a los empleados en programas de educación formal harán parte del rubro destinado a Bienestar Social, Estímulos e Incentivos”.

**Decreto 1227 de 2005**, por el cual se reglamenta parcialmente la ley 909 de 2004, establece entre otros artículos, lo siguiente:

**Artículo 73.** “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:


73.1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.

73.2. 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 76.** “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 77.** “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

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	<b>Versión:</b> 02
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	<b>Fecha:</b> 29 - 03 - 2019
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	<b>Página:</b> 14 de 21

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 78.** “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.

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 79.** “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 80.** “Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

80.1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.

80.2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

80.3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, corres pendiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación”.

Así mismo, el Decreto 4661 del 19 de diciembre de 2005, por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005, establece en su artículo 1°, parágrafo 1°:

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	<b>Versión:</b> 02
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	<b>Fecha:</b> 29 - 03 - 2019
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	<b>Página:</b> 15 de 21

“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. Igualmente 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”

Ley 2114 de 2021 "por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241 del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones

Ley 2191 del 6 de enero de 2022 Ley de desconexión laboral.

## 7. DESARROLLO DEL CONTENIDO.

### 7.1 BIENESTAR SOCIAL


Las áreas de aplicación del Plan de Bienestar Social se encuentran enmarcadas dentro de las siguientes líneas:

1. Calidad de Vida
2. Clima Organizacional
3. Deporte
4. Recreación
5. Cultural
6. Social
7. Capacitación
8. Pre Pensionados

#### 7.1.1 Área de calidad de vida

La **calidad de vida** se define en términos generales como el bienestar, felicidad y satisfacción de un individuo, que le otorga a éste cierta capacidad de actuación, funcionamiento o sensación positiva de su vida. Su realización es muy subjetiva, ya que se ve directamente influida por la personalidad y el entorno en el que vive y se desarrolla el individuo. Según la **Organización Mundial de la Salud (OMS)**, la calidad de vida es "la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno".

En esta área, el bienestar apunta a la calidad de vida personal y familiar de los funcionarios potenciando sus fortalezas y brindando herramientas que le permitan aportar efectivamente en sus equipos de trabajo y en sus diferentes niveles de interacción lo que contribuye a una mayor productividad; dentro de esta, se desarrollarán actividades como conferencias, talleres y seminarios de Motivación, Autoestima, Liderazgo,

	MACROPROCESO: APOYO	<b>Versión:</b> 02
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	<b>Fecha:</b> 29 - 03 - 2019
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	<b>Página:</b> 16 de 21

Seguridad, Control del estrés laboral, atención al cliente, equipos de trabajo exitosos, Manejo de conflictos, orientación psicológica, jornadas de salud entre otros.

### 7.1.2 Área de clima organizacional

El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes internos y externos, todos estos elementos van conformando lo que denominamos Clima Organizacional, este puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. En suma, es la expresión personal de la “percepción” que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización.

Un buen clima o un mal clima organizacional, tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo y negativo, definidas por la percepción que los miembros tienen de la organización. Entre las consecuencias positivas, podemos nombrar las siguientes: logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación, etc.

Entre las consecuencias negativas, podemos señalar las siguientes: inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación, baja productividad, etc.


En síntesis, el Clima Organizacional es determinante en la forma que toma una organización, en las decisiones que en el interior de ella se ejecutan o en cómo se tornan las relaciones dentro y fuera de la organización.

Teniendo en cuenta estos aspectos de importancia en el desarrollo y cultura organizacional de los trabajadores del área administrativa y docentes de orientar en los siguientes temas:

- Desarrollo de competencias comunicativas
- Desarrollo de competencias motivacionales
- Desarrollo de competencias de liderazgo
- Desarrollo de carrera”
- Pruebas psicotécnicas para selección de personal
- competencias y habilidades en el mundo organizacional
- proceso de selección de personal,
- protocolo empresarial,
- espíritu emprendedor, habilidades interpersonales para docentes y estudiantes.
- Acuerdos colectivos

### 7.1.3 Área deportiva



	MACROPROCESO: APOYO	<b>Versión:</b> 02
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	<b>Fecha:</b> 29 - 03 - 2019
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	<b>Página:</b> 17 de 21

Está encaminada al desarrollo habilidades deportivas como medio para una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario.

De igual manera esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar. Teniendo en cuenta que la calidad de vida familiar de los funcionarios influye de manera directa en el desempeño laboral de estos, se hace necesario implementar actividades deportivas (campeonatos internos en diferentes modalidades, participación en eventos deportivos locales e interinstitucionales, maratón, triatlón entre otros) en donde se involucre su núcleo familiar.

#### **7.1.4 Área recreativa:**

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

Estas actividades tienen como objetivo estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios, sus hijos y su núcleo familiar brindando momentos de esparcimiento, recreación e integración realizando actividades lúdicas (jornadas deportivas, caminatas, paseos, recreación dirigida, jornadas ecológicas, ciclo paseos, juegos, vacaciones recreativas para los hijos de los empleados entre otros) que redundarán en el bienestar de la familia del el Instituto Tecnológico Del Putumayo.


#### **7.1.5 Área Cultural**

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

Se organizarán cursos, talleres y actividades (artes plásticas, pintura, cerámica, danzas, música, teatro, taller de lencería, decoración navideña, cinemateca entre otros) dentro de las cuales se brinde la posibilidad del desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los funcionarios de la institución, aumentando el nivel de motivación y propiciando un mejoramiento en el clima institucional.

#### **7.1.6 Área Social**

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

	MACROPROCESO: APOYO	<b>Versión:</b> 02
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	<b>Fecha:</b> 29 - 03 - 2019
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	<b>Página:</b> 18 de 21

En El Instituto Tecnológico Del Putumayo, se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, que tengan reconocimiento a la labor de los servidores públicos y de sus familias, promoviendo la integración y el sano esparcimiento.

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

### 7.1.7 Área de Capacitación

El objetivo de la capacitación es afianzar conocimientos de los servidores y contribuir a una mejor prestación del servicio, a través de alianzas estratégicas con la ESAP, Función Pública, el Sena y la Administradora de Riesgos Laborales, se adelantan cursos de capacitación en áreas técnicas, administrativas y de salud ocupacional, con el propósito de adquirir competencias, fomentar el perfeccionamiento de habilidades y aptitudes relacionadas con el cargo, como también fortalecer y actualizar al personal en todo lo referente a su puesto de trabajo, crecimiento personal, que fortalezca a el individuo y a la institución.


La capacitación puede ser:

- a. misional o técnica: integran esta área las dependencias cuyos productos o servicios constituyen la razón de ser de la entidad. Sus clientes o usuarios son externos a la entidad;
- b. De gestión: esta área está constituida por las dependencias que tienen por objeto suministrar los bienes y los servicios que requiere internamente la entidad para su adecuado funcionamiento.”
- c. Transversal: actualizar al personal en todo lo referente a las normas y políticas públicas y de educación superior.

Cabe anotar que esta área se regulara de acuerdo a las necesidades de los usuarios, funcionarios y docentes.

Según los acuerdos colectivos a los cuales se llegaron con los miembros del sindicato (SINTRAUNICOL) el 27 de septiembre de 2021, se otorgarán algunos beneficios en capacitación y formación como se relaciona a continuación y los cuales van dirigidos a los miembros del sindicato y sus hijos según corresponda:

**Becas para estudio de educación superior (según artículo 17 del acuerdo colectivo) :** La institución exonerará del pago total del valor de la matrícula a los afiliados al sindicato Sintraunicol ITP, en estudios de pregrado (Técnico profesional, tecnológico y profesional), post grado (especialización, maestría y doctorado) y diplomados que ofrezca el ITP o en convenios con instituciones de educación superior, siempre y cuando así lo determine el convenio, en las modalidades presencial jornada nocturna, a distancia y virtual. Se otorgará un (1) cupo anual para el personal administrativo afiliado a Sintraunicol ITP.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	<b>Versión:</b> 02
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	<b>Fecha:</b> 29 - 03 - 2019
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	<b>Página:</b> 19 de 21

Concederá a los afiliados a Sintraunicol ITP, dos (2) becas anuales para adelantar estudios de especialización en otras instituciones públicas de educación superior, en las modalidades de educación a distancia o virtual, para ello se asignará los recursos necesarios con el fin de cubrir el valor de la matrícula.

Concederá cinco (5) becas anuales del 50% en la matrícula de los hijos de los afiliados a Sintraunicol ITP, en los programas técnicos laborales que ofrezca el Instituto Tecnológico del Putumayo.

**Capacitación, inducción y re inducción, actualización y perfeccionamiento (según artículo 18 del acuerdo colectivo):** Los empleados públicos administrativos afiliados a Sintraunicol ITP tendrán derecho a permisos especiales y comisiones de estudio remuneradas para cursar estudios a nivel local, nacional e internacional de manera presencial y virtual.

El personal administrativo y docente provisionales también se incluyen en este plan de capacitación y podrán asistir a seminarios, talleres y congresos de reentrenamiento y re inducción en las funciones que desarrollan, dentro y fuera de la ciudad sede Instituto Tecnológico del Putumayo y se otorgará permisos remunerados además de los viáticos y gastos de desplazamiento.

Incluir dentro de los temas de capacitación a los servidores públicos programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva, en cumplimiento del art 16 del Decreto 160 de 2014.


### 7.1.8 Área de Pre - Pensionados.

El instituto tecnológico del Putumayo debe proporcionar a los próximos a pensionar, las herramientas que permitan manejar el tránsito de empleado público a jubilado y asesorarlos en las nuevas acciones que podrán realizar en su nuevo estado.

Para eso el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, sugiere a las entidades presentar a los pre pensionados aspectos a trabajar y desarrollar como:

1. *Posibilidades de realización de actividades nuevas.*
2. *Posibilidades de mejorar y cualificar las relaciones familiares.*
3. *Oportunidad para el restablecimiento o consolidación de las relaciones con amigos.*
4. *Posibilidad de mejorar los ingresos personales y familiares.*
5. *Oportunidad de trascender como seres humanos a través de actividades de voluntariado.*
6. *Recuperación de espacios de reflexión que aporten un mayor entendimiento y aprendizaje de los procesos de envejecer y morir.*

El área de Recursos Humanos de cada entidad, le corresponderá ayudar a los pre pensionados ya sean de carrera administrativa, provisionales o temporales que asimilen adecuadamente y productivamente su nuevo estado.

	MACROPROCESO: APOYO	<b>Versión:</b> 02
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	<b>Fecha:</b> 29 - 03 - 2019
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	<b>Página:</b> 20 de 21

## 7.2 SISTEMA DE INCENTIVOS

Los planes de incentivos para los funcionarios del el Instituto Tecnológico Del Putumayo se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la institución de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como los equipos de trabajo escogidos por su excelencia.

El Rector del Instituto Tecnológico del Putumayo podrá adoptar anualmente el plan de incentivos institucionales y señalar en él, los incentivos que se ofrecerán al mejor empleado de la institución de cada nivel jerárquico y a los mejores equipos de trabajo escogidos entre aquellos que pertenezcan a los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo.

### 7.2.1 Incentivos y Recursos

Los incentivos a reconocer a los servidores públicos del Instituto Tecnológico De Putumayo atendiendo los objetivos planteados, serán pecuniarios y no pecuniarios, dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia. Estos no modifican el régimen salarial y prestacional de los servidores públicos de la institución.

Los incentivos pecuniarios se otorgarán al mejor grupo de trabajo, previa presentación de un proyecto que tenga impacto a nivel institucional, local y departamental y los no pecuniarios al mejor servidor público de la institución de cada nivel jerárquico, escogido entre aquellos que pertenezcan a los niveles operativo, administrativo, técnico, profesional y de Libre Nombramiento y Remoción.

### 7.2.2 Tipos de incentivos


El Instituto Tecnológico Del Putumayo podrá reconocer los siguientes incentivos a los servidores públicos escogidos:

**1. Becas para educación formal:** Este incentivo se podrá aplicar en cualquier modalidad y nivel académico, al interior del país, incluyendo los programas de formación que se ofrecen en el Instituto Tecnológico Del Putumayo, a elección del funcionario seleccionado, siempre que corresponda a este tipo de formación y el plan de educación esté debidamente aprobado y reconocido por las autoridades competentes, Este incentivo aplica para el funcionario, docente y su familia en primer y segundo grado de consanguinidad.

**2. Becas para educación no formal:** Este incentivo está dirigido para todo el personal que labora en la institución, el funcionario el docente, y su familia en primer y segundo grado de consanguinidad, pueden participar en seminarios, cursos, talleres, diplomados, que realice la institución.

### 3. Incentivo a la Producción Académica:

Son beneficiarios del incentivo económico únicamente los profesores de planta (con dedicaciones de tiempo completo y medio tiempo), que actúen en los proyectos de investigación, asesoría y consultoría como investigadores, asesores, consultores, gerentes o directores, los funcionarios de planta cuya

	MACROPROCESO: APOYO	<b>Versión:</b> 02
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	<b>Fecha:</b> 29 - 03 - 2019
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	<b>Página:</b> 21 de 21

actividad central no sea la investigación, la asesoría o la consultoría, requerirán el visto bueno del jefe respectivo antes de presentar la propuesta de investigación, asesoría o consultoría.

No son beneficiarios de este incentivo, los jóvenes investigadores, los asistentes de investigación, los profesores vinculados por medio de contrato de prestación de servicios, los profesores de hora cátedra, profesores temporales, ni el profesor visitante.

El incentivo se otorgará de acuerdo al tipo de producción académica.

#### **TIPO DE PRODUCCIÓN ACADÉMICA RECONOCIDA CON INCENTIVO**

- a. Artículos en revistas científicas
- b. Módulos realizados para los estudiantes en diferentes áreas del conocimiento
- c. Libro de texto publicado.
- d. Guías de estudio para estudiantes.
- e. Guía de Estudio Virtual, diseñada en una plataforma en Internet con las actividades de aprendizaje necesarias para que el estudiante desarrolle actividades complementarias a las asignaturas fomentando el autoaprendizaje.
- f. Otras que la institución considere.

**4. Reconocimientos públicos a la labor meritoria:** Hace referencia a la publicación en los diferentes medios de comunicación de divulgación externa como la prensa e internos como los boletines existentes en el Instituto Tecnológico Del Putumayo, con el propósito de dar a conocer en las diferentes instancias a los mejores funcionarios y a los equipos de trabajo que hayan alcanzado niveles de excelencia que opten por este tipo de incentivo.

**5. Financiación de Investigaciones:** Pueden ser de carácter institucional o personal. Los trámites necesarios para realizar la correspondiente investigación estarán a cargo del empleado que elija este tipo de incentivo.

**6. Programas de Turismo social:** Se otorgará un fin de semana con dos (2) acompañantes en los hoteles de la Caja de Compensación a la que se tiene afiliado a los empleados, cuyo reconocimiento es hasta el monto previsto para los incentivos institucionales adoptados.

**7. Encargos, comisiones y traslados:** Estos se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.

**8. Incentivo Por Calamidad Domestica:** Se entiende por calamidad doméstica, todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del funcionario, como el fallecimiento, enfermedad o lesión grave de sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, del cónyuge, compañero o compañera permanente. Este incentivo consiste en apoyo económico para el servidor

### **8 Anexos y/o formatos (opcional).**