

TECNOLOGICO DE ANTIOQUIA – INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2023

Con fundamento en el Acuerdo 03 del 7 de octubre de 2014 (Estatuto General), Artículo 23, literales a) y d) en concordancia con la Ley 909 de 2004, Decretos 1567 de 1998, 1227 de 2005, 1083 de 2015 y 648 de 2017 y el Acuerdo 05 de 2004, y

CONSIDERANDO QUE:

1. A la Coordinación de Gestión Humana del Tecnológico de Antioquia le fue encomendada la elaboración y presentación del Plan de Bienestar e incentivos
2. La Coordinación de Gestión Humana, tomando como base las evaluaciones de desempeño y el desarrollo de actividades de bienestar laboral e incentivos de vigencias anteriores, formula el presente el plan de trabajo con el objetivo de mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Institución.
3. Teniendo presente la propuesta del Departamento Administrativo de la Función Pública que plantea la calidad de Vida en el Trabajo como una filosofía de gestión, que mejora la dignidad del empleado, posibilita cambios culturales y brinda oportunidades de desarrollo y progreso personal, incidiendo directamente y en forma positiva en la consecución de metas y objetivos organizacionales.
4. Dentro del presupuesto de la Institución se tienen previstos recursos el presente plan.
5. El Plan de Desarrollo Institucional mediante la línea estratégica 1 “Sistema académico de calidad con pertenencia”, el cual incluye como estrategias, el Programa de Bienestar e incentivos y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se apuesta a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores como lo son: el estilo de vida, puesto de trabajo, salud física y riesgo psicosocial
6. En el marco del **MIPG** la principal dimensión es el talento humano, el cual lo define como el activo más importante con el que cuentan las entidades, por lo tanto, es el gran factor crítico del éxito que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y los resultados.
7. La política de Gestión estratégica del Talento Humano, incluye rutas de creación de valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción. de las cuales se encuentra la Ruta de la Felicidad: “La felicidad nos hace productivos” Es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los servidores.

En mérito de lo anterior, se adopta el plan de trabajo de bienestar e incentivos en el Tecnológico de Antioquia, para el año 2023, que se describe en el programa anexo, enmarcado en las actuales políticas del Departamento Administrativo de la Función Pública y en concordancia con las políticas de humanización y modernización del Estado, donde el Bienestar Social Laboral en Tecnológico de Antioquia estará orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el crecimiento integral de sus empleados, bajo la firme concepción del Talento Humano como principal recurso en la obtención de la eficiencia y eficacia.

A. Referente Conceptual:

Decreto 1567/98, Art. 20: El programa de Bienestar Social Laboral en la Institución busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los funcionarios, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia y debe permitir elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia, efectividad e identificación del empleado con el servicio

“Desarrollo a escala humana” (Neef, M. 2ª. Edición, 1993). La nueva concepción del desarrollo del potencial humano se fundamenta en las siguientes ideas:

El reconocimiento de la Persona con potencialidades internas que necesitan desarrollarse.

El valor a la persona como el factor más importante para impulsar el desarrollo social y organizacional.

La comprensión de que el sistema social influye sobre la persona y viceversa, por lo que el desarrollo de éste necesariamente se encuentra ligado al desarrollo de aquel.

El desarrollo humano, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD- 2010).

Amartya Sen, “Desarrollo y libertad”(2000), “Alcanzar la plenitud del florecimiento de las capacidades humanas es el sentido y fin de todo desarrollo”.

Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

Factor protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador. (Resolución 2646 del 2008).

B. Referente Legal

Decretos 1567 de 1998 y 1227 del 2005 (Artículo 70).

Ley 100 1993: Sistema de Seguridad Social Integral. Protección y Servicios Sociales.

Ley 1010 de 2006: Medidas para prevenir, corregir, sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Resolución 2646 de 2008. Establece disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosociales en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional.

Decreto 2566 de 2009. Adopta la tabla de enfermedades profesionales en Colombia, en su artículo 1, numeral 42 nombra los factores de riesgo psicosocial laboral y patologías causadas por estrés laboral.

Decreto 1443 de 2014 Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Decreto Compilatorio 1072 de 2015. Único Reglamentario del Sector Trabajo

Resolución 1111 de 2017. Estándares mínimos del SGSST

Decreto Compilatorio 1083 de 2015. Único Reglamentario del Sector de Función Pública

Decreto 648 de 2017. Modificación y adición del Decreto Compilatorio 1083 de 2015

Decreto 612 del 4 de abril de 2018. Planes Institucionales y Estratégicos

Ley 489 de 1998 Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Referente Institucional

Encuesta para el diagnóstico de Riesgo Psicosocial para determinar estilos gerenciales, solución de conflictos, trabajo en equipo como facilitador de la vida laboral, entre otros.

Medición del Clima Organizacional

Identificación de factores sociales protectores: Situaciones, condiciones, actuaciones o procesos (Intralaborales, extralaborales e individuales) que permiten evaluar el desempeño laboral, para disminuir riesgo frente a situaciones de estrés que desencadenen enfermedades o accidentes.

Propuestas de servicios de las entidades de previsión social para atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia y mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Consolidación de resultados del plan de Bienestar Social Laboral 2022.

Plan de Capacitación Institucional 2022-2023

Evaluación del desempeño para el periodo 2022-2023

C. Áreas a considerar (Decreto Compilatorio 1083 de 2015):

RUTA DE LA FELICIDAD " La felicidad nos hace productivos"	
1. Ruta para mejorar el entorno Físico de los colaboradores.	
1.1 Conocimiento de las fortalezas propias	
Promoción y prevención de la salud	
Desarrollar el Programa de entorno saludable de la entidad	
Clima Organizacional	
Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.	
2. Ruta para que los colaboradores tengan una vida equilibrada (trabajo, ocio, familia y estudio) y generación de incentivos basados en el salario emocional.	
2.1 Estados mentales positivos	
Acompañamiento en procesos psicológicos	
Implementación de la estrategia sala amigas familia lactantes del entorno de la entidad	
Celebraciones días especiales	
Medición, análisis y mejoramiento de clima organizacional	
Programas deportivos y recreativos	
2.2 Relaciones Interpersonales	
Actividades de integración Artísticos, culturales, deportivos y recreativos por equipos de trabajo o dependencias	
Procesos de Inducción y Re - Inducción	
Encuentros deportivos a demanda o programados conformando equipos	
Actividades artísticas y culturales (Ofertas de ciudad, caja y otras)	
2.3 Plan de Incentivos	
Otorgar los incentivos a los mejores funcionarios y/o equipos de trabajo	
Reconocimiento mejores servidores públicos por nivel carrera administrativa	
Otorgar incentivos para educación formal	
2.4 Cumplimientos de sueños	
Desvinculación asistida	
Feria de Bienestar y salud laboral	
Promoción de programas para adquisición de vivienda, vehículos entre otros	
3. Ruta para generar innovación con pasión.	
Programa Estado joven	
Clima Laboral	
Informe de razones de retiro	
Incentivos en la Evaluación para la gestión	

D. Público objetivo:

Colaboradores de la Institución

Familias: Entendida como 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.

E. Objetivo General:

Promover programas que eleven los niveles de motivación, bienestar y calidad de vida de sus empleados, enfocado en la Ruta de la felicidad de acuerdo al Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

F. Finalidades específicas:

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.

Concientizar a los servidores del Tecnológico de Antioquia sobre su responsabilidad en la satisfacción de sus necesidades básicas.

Promover la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y género en el Tecnológico de Antioquia.

Fomentar el crecimiento en la participación de los públicos de interés en actividades de mantenimiento físico, recreación y pausa activa laboral.

Acercar el entorno familiar de los trabajadores con las actividades institucionales mediante programas de integración o de “puertas abiertas” que favorezcan la salud física, mental y profesional de los colaboradores

Realizar mediciones de Clima Laboral para su respectiva intervención de mejoramiento en el trabajo en equipo, el ambiente físico, el conocimiento de la orientación organizacional y la comunicación e integración.

Intervenir institucionalmente en la satisfacción de dichas necesidades propendiendo por el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y la creación de ambientes laborales adecuados para el cumplimiento de los principales propósitos organizacionales.

Motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados (Art. 69 Decreto 1227/05)

G. Orientaciones por temas

Desarrollo Humano

Facilitar en cada persona el mejor conocimiento de sí mismo y de los demás miembros de la comunidad; fomentar su capacidad de relacionarse y comunicarse; desarrollar el sentido

de pertenencia y compromiso individual con la institución y fortalecer las relaciones humanas dentro de ella para lograr una verdadera integración que redunde en beneficio del entorno

Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Fomentar el autocuidado y la prevención de enfermedades y accidentes laborales, a través de las prácticas de salud y seguridad. El plan operativo de Seguridad y Salud en el Trabajo, se desarrolla bajo los lineamientos de la normatividad específica para ello y se detalla en documento aparte.

Recreación y Deporte

Orientar el esparcimiento mediante actividades de carácter recreativo y ecológico que permitan valorar y preservar el medio ambiente; motivar la práctica del deporte y fomentar el espíritu de superación a través de una sana competencia estimulando el desarrollo de aptitudes deportivas, la formación correspondiente, y la participación de toda la comunidad

Cultura y Eventos Sociales

Estimular el desarrollo de aptitudes artísticas y la formación correspondiente; además, facilitar su expresión y divulgación. Igualmente, fomentar la sensibilidad hacia la apreciación artística

H. Plan Operativo

En el formato de Excel anexo, se detallan las actividades y proyectos a desarrollar en el presente plan.

I. Incentivos

El otorgamiento de incentivos se desarrollará bajo los lineamientos estipulados en la Resolución 1376 de 2019, norma específica en la materia.



LUZ ASTRID CASTRILLON LONDOÑO
Profesional Universitario (Gestión Humana)