

RESOLUCIÓN N° 155 DE 29 DE MARZO DE 2022

“Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e Incentivos para los Empleados Públicos de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial vigencia 2022”.

EL DIRECTOR GENERAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL

En uso de sus atribuciones legales y estatutarias y en especial las conferidas por los Acuerdos No. 010 y No. 011 de 2010 del Consejo Directivo de la UAERMV y demás disposiciones concordantes y,

CONSIDERANDO:

Que el numeral 10 del artículo 19 del Acuerdo del Consejo Directivo No. 010 del 12 de octubre de 2010, señaló como funciones del Director General entre otras, la siguiente: “Expedir los actos administrativos que por su naturaleza correspondan a la Unidad (...)”.

Que el Artículo 57 de la Constitución Política de Colombia establece que “La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas”.

Que de conformidad con el artículo 13 del Decreto-Ley 1567 de 1998, se establece 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.

Que el párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, dispone que, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de las capacidades, habilidades, destrezas, valores y competencias de los empleados públicos en el desempeño de su labor su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán formular programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normativas vigentes y las que se desarrollen en la presente ley.

Que los Artículos 2.2.10.1 y 2.2.10.2 del Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública 1083 de 2015 establecen que 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, mediante la coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, estos podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: deportivos, recreativos y vacacionales, artísticos y culturales, promoción y prevención de la salud, capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven a 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, todos los programas están orientados a mantener los niveles adecuados de calidad de vida laboral.

RESOLUCIÓN N° 155 DE 29 DE MARZO DE 2022

“Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e Incentivos para los Empleados Públicos de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial vigencia 2022”.

Que una vez presentado a la Secretaría General de la UAERMV el Plan de Estímulos e incentivos por parte del proceso de gestión del talento humano, se llevó a cabo sesión ordinaria con la Comisión de Personal el 21 de febrero de 2022 a fin de construir conjuntamente a través de su participación el plan de estímulos y facilitar así el seguimiento posterior del mismo como parte de sus funciones; surtida esta etapa se presentó ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño CIGD de la UAERMV en sesión del 15 de marzo de 2022 donde fue aprobado por unanimidad de los presentes el Plan de Estímulos e Incentivos de la UAERMV para la vigencia 2022.

Que, en mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1. Adoptar el plan de estímulos e incentivos para los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial para la vigencia 2022, documento técnico que forma parte integral de esta Resolución.

Artículo 2. La Secretaría General a través del proceso de gestión de talento humano deberá adelantar las acciones pertinentes para el cumplimiento y ejecución del Plan de estímulos e incentivos.

Artículo 3. De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal participará en la evaluación y seguimiento del Plan anual de estímulos e incentivos.

Artículo 4. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C., a los veintinueve (29) días del mes de marzo de dos mil veintidos (2022)


ALVARO SANDOVAL REYES
Director General UAERMV

Proyectó: Nayibe Rocío González Cortés –Profesional Universitario -PGTH 

Revisó: Carlos Enrique Camelo Castillo – Profesional Especializado – PGTH 

Revisó: John Cesar Guachetá Benavides– Contratista – Secretaría General 

Aprobó: Martha Patricia Aguilar Copete – Secretaria General 



UNIDAD DE
MANTENIMIENTO VIAL

PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL

2022

Tabla de contenido

1	Introducción	4
2	Objetivo Estratégico del Plan de Estímulos e Incentivos UAERMV 2022	6
2.1	Específicos.....	6
3	Principios	7
4	Marco Legal	7
5	Alcance - Beneficiarios del presente plan	8
6	Diagnóstico de Necesidades.....	8
6.1	Descripción sociodemográfica de los servidores UAERMV.....	10
6.2	Evaluación actividades Plan de Estímulos e Incentivos UAERMV 2021.....	15
6.3	Resultados de la recolección- Formulación de necesidades y expectativas de estímulos e incentivos para el 2022 UAERMV	16
7	Indicadores	16
8	Propuesta	16
8.1	Programa de Bienestar	16
8.1.1.	Área de Protección y Servicios Sociales	17
8.1.2	Área de Calidad de Vida Laboral	19
8.2	Programa de Incentivos	20
8.2.1.	Mejores Empleados de Carrera y Libre Nombramiento y Remoción	21
8.2.2.	Equipos de trabajo	21
8.2.2.1.	Temática de los equipos de trabajo.....	22
8.2.2.2.	Conformación de los equipos de trabajo.	22
8.2.2.3.	Requisitos de los equipos de trabajo.....	22
8.2.2.4.	Inscripción y proceso de los equipos de trabajo.	23
8.2.2.6.	Evaluación y selección de los mejores equipos de trabajo.	24
9	Tiempo de ejecución.....	27
10	Evaluación de impacto	27
11	Presupuesto.....	28
11.	Cronograma.....	29

Equipo Directivo

Álvaro Sandoval Reyes
Martha Patricia Aguilar Copete

Director General
Secretaria General

Equipo Técnico

Carlos Enrique Camelo Castillo
Nayibe Rocío González Cortés

Profesional Especializado – SG- PGTH
Profesional Universitario – SG - PGTH

Comisión de Personal Período 2021 – 2023

José Efraín Acero Mogollón (Principal) Representante de los empleados

Ana Yusely Casallas Páez (Principal) Representante de los empleados

Mery Elsy Hernández Montoya (Suplente) Representante de los empleados

Fredy Eliecer Velásquez Amórtegui (Suplente) Representante de los empleados

Luz Dary Castañeda Hernández
Jefe de la Oficina Asesora Jurídica Representante de la Administración

Diana Marcela Del Pilar Reyes Toledo
Jefe de la Oficina Asesora de Planeación Representante de la Administración

Carlos Enrique Camelo Castillo Secretario Técnico

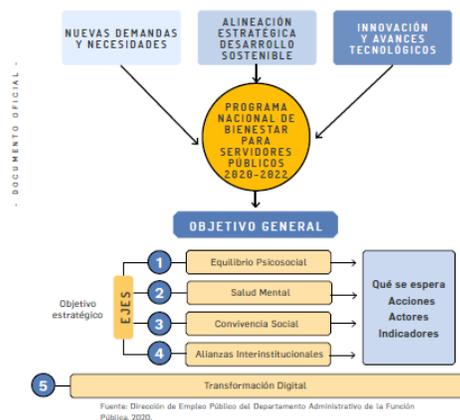
1 Introducción

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, donde el talento humano se concibe como el capital más importante con el que cuentan las organizaciones, identificándolo como el corazón del modelo; factor de éxito, buena gestión y logro de los objetivos estratégicos de las entidades; cobra mayor relevancia el adelantar la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública.

Con el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica, en diciembre de 2020 el Departamento Administrativo de la Función Pública presenta el programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 – 2022 el cual está compuesto por cinco ejes para abordar integralmente el bienestar del servidor público, así:

- Eje 1. Equilibrio Psicosocial
 - Factores Psicosociales
 - Equilibrio Vida Laboral y Familiar
 - Calidad de Vida Laboral
- Eje 2. Salud Mental
 - Higiene Mental
 - Prevención nuevos riesgos a la salud y efectos pandemia
- Eje 3. Convivencia Social
- Eje 4. Alianzas interinstitucionales
 - Coordinación interinstitucional de buenas prácticas en materia de bienestar
- Eje Transversal – Transformación Digital
 - Creación de cultura digital para el bienestar
 - Analítica de datos para el bienestar
 - Creación de ecosistemas digitales

Ilustración 1 Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar



En concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- en la administración pública de Bogotá el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD presenta el Modelo de Bienestar sustentado en el concepto de Felicidad Laboral liderado por, centrado en 4 ejes de trabajo:

1. Conocimiento de las fortalezas propias. Actividades dirigidas al aspecto emocional de los servidores y sus familias, haciendo énfasis en celebraciones, conmemoraciones y eventos de reconocimiento (Felicidad en el trabajo)
2. Estados mentales positivos. Actividades que le permitan a los servidores y sus familias a dar significado a su cotidianidad, a través de programas que fomentan la utilización del tiempo libre y el compartir para fortalecer lazos (Alianzas y convenios con entes públicos y privados para fortalecer la oferta de servicios).
3. Propósito de vida: Actividades dirigidas al aspecto motivacional de los servidores y sus familias, brindando herramientas que faciliten e incentiven buenas prácticas para vivir mejor y más feliz.
4. Relaciones interpersonales. Actividades que fomentan las interacciones positivas en los servidores, tanto consigo mismo como con otros, que les permitan el crecimiento personal, profesional y social.

Ilustración 2 Modelo de Bienestar para la felicidad laboral.



Fuente 2: Circular Externa 02 DASCD - lineamientos para integración del plan de gestión estratégica del talento humano - anexo 4. Plan distrital de bienestar 2022 lineamientos para la ejecución y adecuación de los planes de bienestar de las entidades y organismos distritales

Con este contexto, y para aportar en el cumplimiento de la plataforma estratégica de la UAERMV, desde la Secretaría General, proceso de Talento Humano, se hace necesario diseñar y ejecutar el Plan de Estímulos e Incentivos vigencia 2022, de conformidad con los lineamientos del MIPG, y con los resultados de diferentes insumos adicionales se ha formulado el presente Plan de Estímulos e Incentivos para la Vigencia 2022.

Teniendo en cuenta que las Comisiones de Personal deben participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación, en el de estímulos y en el seguimiento correspondiente; se llevó a cabo reunión ordinaria Comisión de Personal el 21 de febrero de 2022 y se presentaron los Planes de Capacitación y Estímulos e incentivos; así como la presentación de los mismos para aprobación ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño CIGD de la UAERMV en sesión del 15 de marzo de 2022.

2 Objetivo Estratégico del Plan de Estímulos e Incentivos UAERMV 2022

Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial en el desempeño de su labor, a través de espacios de desarrollo integral del bienestar y sentidos de pertenencia, centrados en el ser humano para la construcción de una vida feliz, saludable, productiva y significativa, permitiendo el desempeño institucional con mayor satisfacción y productividad.

2.1 Específicos

Según los artículos 21 y 26 del Decreto Ley 1567 de 1998 - las finalidades del programa de bienestar e incentivos son:

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

3 Principios

Según el artículo 15 del Decreto Ley 1567 de 1998- Principios que sustentan y justifican el Sistema de Estímulos:

- Humanización del trabajo: toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, efectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.
- Equidad y Justicia: este principio considera que 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.
- Sinergia: Este principio se orienta en 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.
- Objetividad y Transparencia: Los procesos que produzcan 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.
- Coherencia: Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que le corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la Entidad.
- 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.

4 Marco Legal

De conformidad con los parámetros señalados por el gobierno en materia de bienestar se presenta la normatividad que soporta los planes de estímulos e incentivos.

- Constitución Política de Colombia de 1991, en especial el artículo 53.
- Ley 734 de 2002, Código Único Disciplinario, que en su artículo 33 señala, entre otros derechos, de los servidores públicos, participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.
- Ley 909 de 2004, en su artículo 36, párrafo "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.”

- Decreto 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 1083 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Acuerdo 645 de 2016, por el cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para Bogotá D.C. 2016-2020. “Bogotá Mejor para Todos”.
- Circular 012 de 2011, en cual establece las medidas de austeridad del gasto público y define la celebración del día de los niños en el mes de diciembre, otorgando con cargo a su presupuesto, un bono navideño por un valor máximo de seis (6) salarios mínimos diarios legales vigentes por cada hijo o hija de los servidores públicos que a 31 de diciembre del año en curso sea menor de 13 años.
- Programa Nacional de Bienestar: Servidores saludables, entidades sostenibles 2020 -2022.
- Circular externa 02 DASC - Lineamientos para integración del plan de gestión Estratégica del talento humano.
- Plan Distrital de Bienestar 2022. Lineamientos para la ejecución y adecuación de los planes de bienestar de las entidades y organismos distritales.

Cabe destacar que todas las actividades planeadas para la vigencia, se realizarán atendiendo a las indicaciones, recomendaciones y disposiciones de nivel Nacional y Distrital asociadas a la emergencia de salud causada por el Covid 19, que sean dispuestas por el Ministerio de Salud y Protección Social y demás entidades pertinentes.

5 Alcance - Beneficiarios del presente plan

Los beneficiarios del Plan de Estímulos e Incentivos 2022 son los empleados públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la UAERMV.

Así mismo y, conforme a las disposiciones presupuestales se beneficiarán los demás servidores públicos de la entidad, de conformidad con el literal g del artículo tercero de la Ley 1960 de 2019 que establece lo siguiente: *“g) profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”*. De esta manera en lo relativo a las actividades del programa de bienestar, son beneficiarios también los trabajadores oficiales, empleados vinculados de forma provisional, de periodo fijo y temporales sujeto a disponibilidad del presupuesto.

6 Diagnóstico de Necesidades

Dentro del proceso de identificación de expectativas y diagnóstico de necesidades se tuvieron en cuenta además de lo detallado en la parte introductoria de este documento, el marco normativo pertinente, otros insumos como reuniones o grupos focales con servidores de distintas áreas, para identificar sus expectativas y necesidades de bienestar social e incentivos; reunión con la comisión de personal; en resumen, el Plan de Estímulos e Incentivos 2022f, se formuló a partir de las siguientes fuentes:

- a) Descripción sociodemográfica de los servidores UAERMV.
- b) Evaluación Plan de Estímulos e Incentivos UAERMV 2021
- c) Resultados de la recolección de necesidades y expectativas de bienestar e incentivos para el 2022 UAERMV
- d) Resultados Medición de Clima Laboral y calidad de vida en el trabajo UMV – Realizado por el DASC 2020 (informe 16-06-2021)
- e) Resultados Batería de Riesgos Psicosocial 2021
- f) Resultado Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano – MIPG 2021
- g) Recomendaciones DAFP – Medición de desempeño institucional UAERMV junio 2021

En términos generales, con el análisis de estos resultados, se puede concluir que la motivación para participar en las actividades del plan de estímulos e incentivos fue alta durante la vigencia 2021; pues consideran que dichas actividades aportan a su bienestar laboral y son útiles en su vida.; quienes decidieron no participar, expresaron que el motivo principal para abstenerse a realizar las actividades se debe a que no tenían tiempo para su asistencia, o se cruzaba con otros compromisos.

De manera favorable se percibe el interés de la entidad por proporcionar condiciones para el bienestar para el servidor y su familia.

Refiriéndonos a las áreas por desarrollar: encontramos como oportunidades de mejora, las que tienen que ver con:

1. Balance vida-trabajo, teniendo en cuenta las nuevas modalidades de trabajo virtual (trabajo en casa y teletrabajo). Las principales oportunidades de mejora están relacionadas con el derecho a la desconexión laboral, conservando una jornada laboral fija que no implique la inversión de tiempo extra que debe ser dedicado a la vida personal y la familia. Para ello es importante, contar con mejores alternativas de planeación de labores del equipo de trabajo, de modo que se establezcan plazos de entrega consecuentes y una adecuada distribución de cargas laborales.

Así mismo, puede explorarse la realización de talleres de meditación en aras de disminuir el estrés laboral y la realización de talleres de manejo del tiempo para la organización de labores escolares o de cuidado de los hijos.

2. Reconocimiento al logro, trabajo en equipo, retroalimentación. Por lo que es necesario fortalecer las habilidades blandas, estilos de liderazgo, comunicación asertiva,

retroalimentación del desempeño. Fortalecer el trabajo en equipo al interior de las áreas y entre las mismas.

3. Frente al perfil sociodemográfico, en el Plan Estratégico de Talento Humano se encuentra detallado el perfil de nuestros servidores; del cual se desprenden acciones para el mejoramiento de ciertas condiciones las relacionadas con vivienda (acceso a programas de vivienda), educación financiera, fortalecimiento de alianzas interinstitucionales, formación y desarrollo, entre otras.

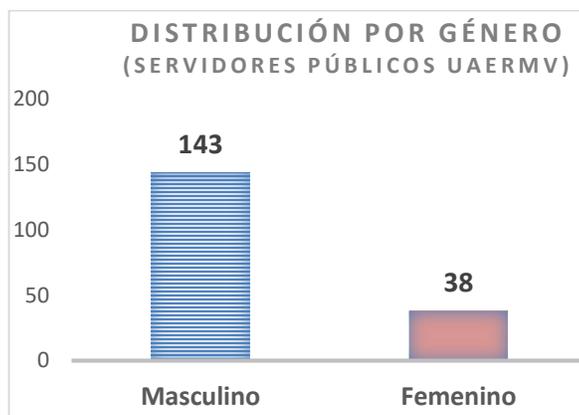
6.1 Descripción sociodemográfica de los servidores UAERMV.

La Secretaría General – Proceso de Gestión del Talento Humano, mantiene actualizada la caracterización de la población que contiene información relacionada con: antigüedad en la entidad, fecha de cumpleaños, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros de los Servidores Públicos de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial, como insumo fundamental para la administración del Talento Humano, a través de la plataforma estratégica del DASC a través del Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública SIDEAP.

Teniendo en cuenta lo anterior, la caracterización de los servidores públicos se visualiza a través de los siguientes gráficos:

La UAERMV cuenta con 181 servidores públicos a corte de enero de 2022, se encuentra pendiente el nombramiento de dos Servidores en el marco de la Convocatoria Distrito 4, de los cuales, el 79% (143) son hombres y el 21% (38) son mujeres. Cabe mencionar que, la entidad según lo reportado por el informe de Ley de Cuotas¹, presenta un cumplimiento del 42,8% y 33,3% de mujeres en el máximo nivel decisorio y otros niveles decisorio respectivamente.

Grafica 1 - Distribución por Género –Servidores Públicos - UAERMV



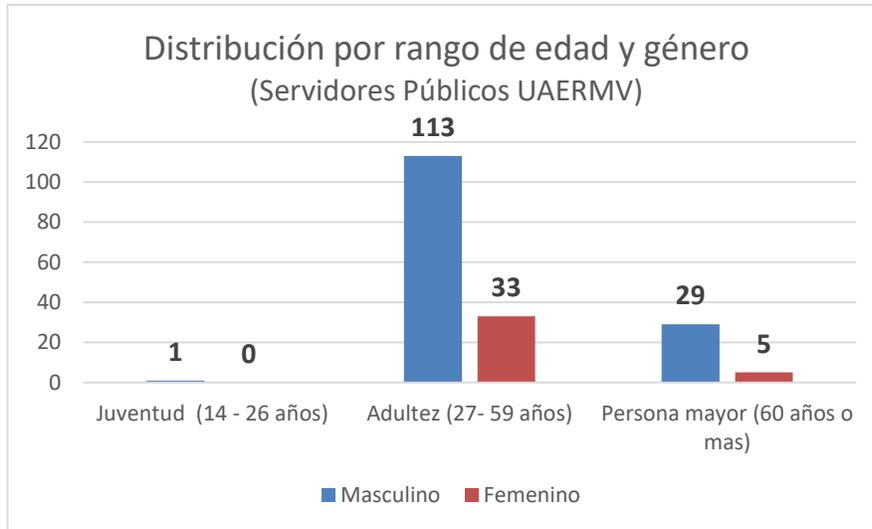
Fuente: 1 - Elaboración - PGTHU - Fuente: Base de datos caracterización de los Servidores Públicos – UAERMV -enero 26 de 2022

Por otro lado, en relación a la distribución por rango de edad, el 81% de los Servidores Públicos se encuentran en el rango de edad de 27 a 59 años (113 hombres y 33 mujeres), tan solo el 1 % está

¹ Ley 521 de 2000

en el rango menor a 27 años (1 hombre) y el 19% se los servidores públicos son mayores a 60 años (29 hombres y 5 mujeres).

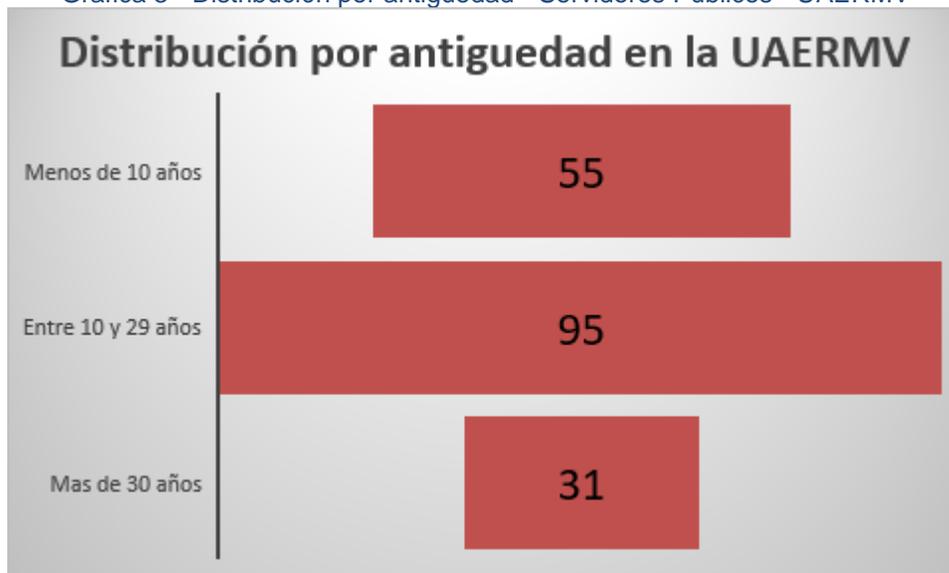
Grafica 2. - Distribución por rango de edad Servidores Públicos – UAERMV



Fuente: 2 - Elaboración - PGTHU - Fuente: Base de datos caracterización de los Servidores Públicos – UAERMV (enero de 2022)

Podemos encontrar que el 30% (55) de los servidores públicos está en el rango de vinculación de menos de 10 años, así mismo, el 52% (95) de los servidores públicos cuentan con una antigüedad entre 10 y 29 años y el 17% (31) más de 30 años, recordando que en esa antigüedad se contempla lo laborado en la Secretaria de Obras Públicas.

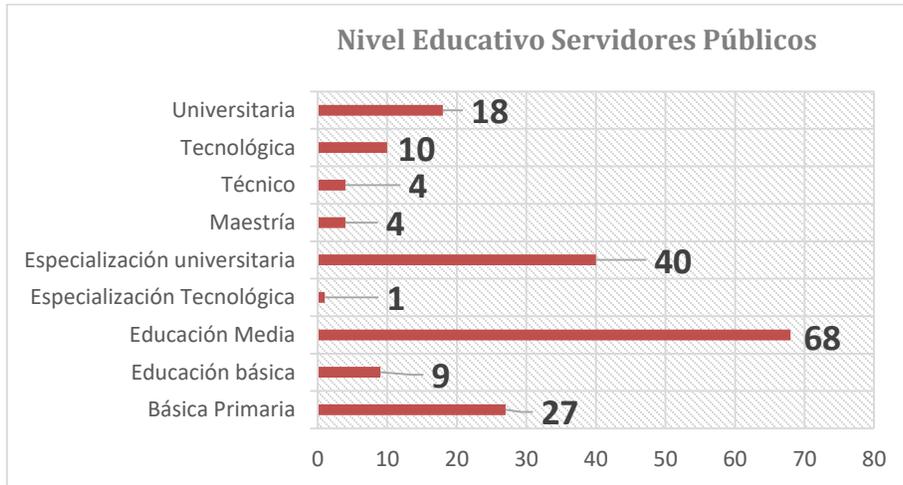
Grafica 3 - Distribución por antigüedad - Servidores Públicos - UAERMV



Fuente: 3 - Elaboración - PGTHU - Fuente: Base de datos caracterización de los Servidores Públicos – UAERMV (enero de 2022)

Sumado a lo anterior, el máximo nivel de educación más representativo en la Unidad, con un 38% (68 servidores) es Educación media, seguido por Especialización Universitaria 22% (40 servidores) y otro de los más representativos Básica Primaria 15% (27 servidores Públicos).

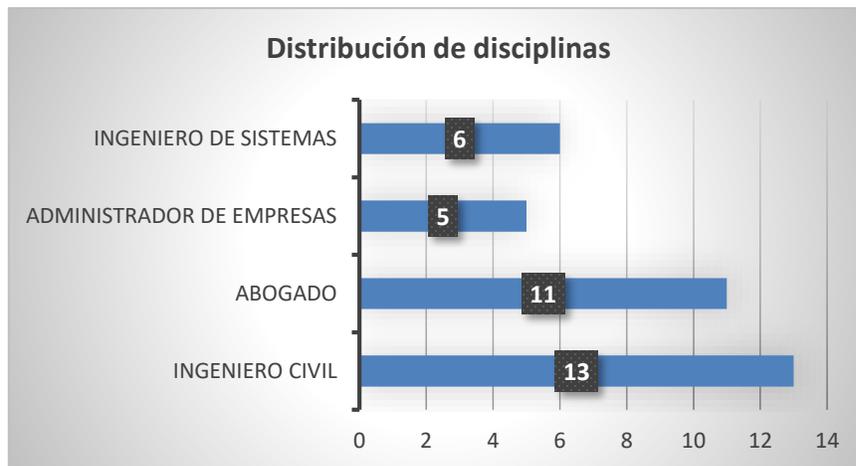
Grafica 4 - Nivel educativo - Servidores Públicos – UAERMV



Fuente: 4 - Elaboración - PGTHU - Fuente: Base de datos caracterización de los Servidores Públicos – UAERMV (enero de 2022)

Las disciplinas que mayor representatividad tienen en la Unidad, son las de Ingeniería Civil con un 7%, (13 servidores), en Derecho con un 6% (11 servidores) y en partes iguales Administración de Empresas e Ingeniería de Sistemas con 3% cada una (con 5 y 6 servidores respectivamente).

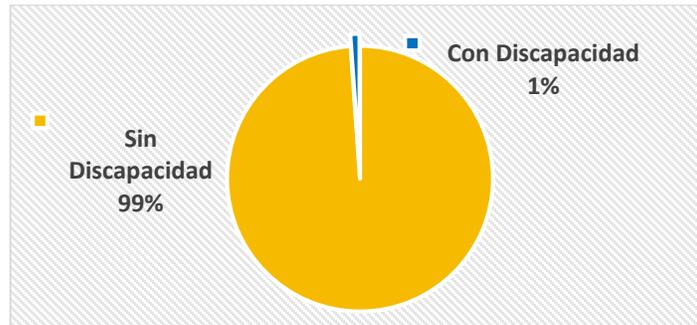
Grafica 5 - Distribución por disciplinas - Servidores Públicos - UAERMV



Fuente: 5 - Elaboración - PGTHU - Fuente: Base de datos caracterización de los Servidores Públicos – UAERMV (enero de 2022)

En cuanto al cumplimiento del Decreto 2011 de 2017, que hace referencia a la vinculación de personas con discapacidad, se ha identificado en la entidad a 2 personas con discapacidad que representan el 1%, cifra cercana a lo señalado en la norma.

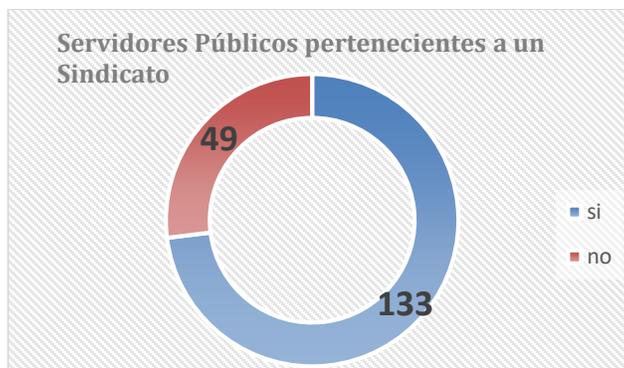
Grafica 6 Porcentaje de discapacidad - Servidores Públicos - UAERMV



Fuente: 6 - Elaboración - PGTHU - Fuente: Base de datos caracterización de los Servidores Públicos – UAERMV (enero de 2022)

En cuanto a la participación de los servidores públicos en las organizaciones sindicales, el 73% (133) se encuentra registrado en alguno de los tres sindicatos que tienen presencia en la entidad SINTRAUNIOBRAS, SEPUMV y SINDICOLOMBIA.

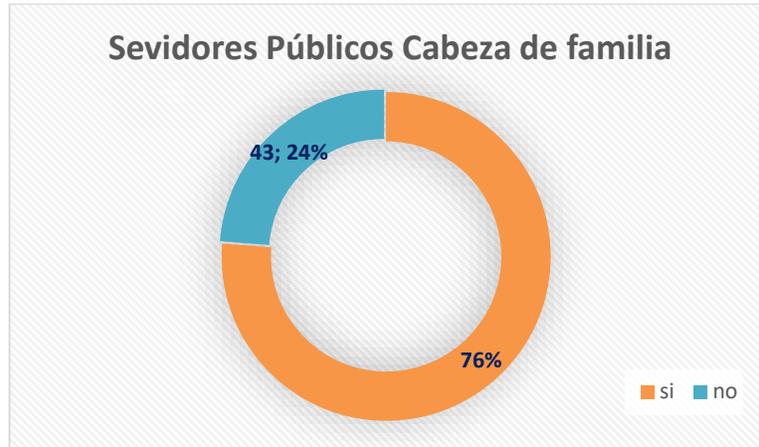
Grafica 7 - Servidores Públicos – UAERMV - pertenecientes a un sindicato



Fuente: 7 - Elaboración - PGTHU - Fuente: Base de datos caracterización de los Servidores Públicos – UAERMV (enero de 2022)

De los servidores públicos que han registrado la información en nuestra base de datos, el 76,24 % manifiesta ser cabeza de familia, el 43,75 % no indica que es cabeza de familia.

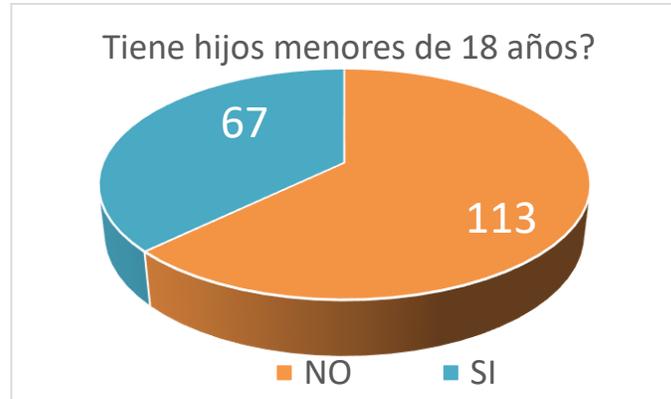
Grafica 8 - Cabeza de Familia - Servidores Públicos – UAERMV



Fuente: 8 - Elaboración - PGTHU - Fuente: Base de datos caracterización de los Servidores Públicos – UAERMV (enero de 2022)

Finalmente, es importante relacionar el 37% de los servidores públicos y trabajadores oficiales, correspondiente a 67 personas tiene hijos menores a 18 años (93 niños en ese rango de edad a la fecha); mientras que el 63%: 113 servidores no tienen hijos dentro de ese rango de edad.

Grafica 9 – Hijos Menores de 18 años - Servidores Públicos – UAERMV



Fuente: 12 - Elaboración - PGTHU - Fuente: Base de datos caracterización de los Servidores Públicos – UAERMV (enero de 2022)

Respecto al perfil sociodemográfico de nuestra población es importante tener en cuenta este estudio, sobre el cual se proyectan beneficios, estímulos e incentivos que responden a las necesidades de los diferentes grupos focales; ciclo de vida y expectativas de los servidores y sus familias.

6.2 Evaluación actividades Plan de Estímulos e Incentivos UAERMV 2021

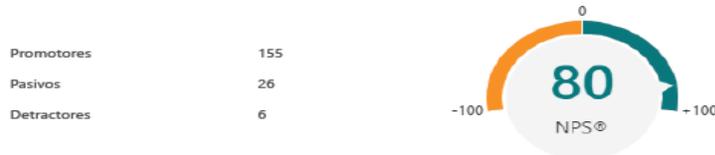
Se realizó evaluación de las actividades del Plan de Estímulos e Incentivos realizadas en el 2021, sobre la cual se lograron evidenciar aquellas actividades de mayor impacto, cobertura y que tuvieron la mayor aceptación por parte de los servidores.

Los resultados en detalle de esta encuesta se pueden consultar en el link: https://forms.office.com/Pages/AnalysisPage.aspx?id=okfZDtoJrEySySoH9-ML0J_TCCP57WJBIXaLizcmtqNUNikzWIZPS1RUWTFTRFBWU1pTQTJJRkVVOC4u&AnalyzerToken=OoYcFzwYINmuKWQMmhQA8YRUGq8L5qLN

Ilustración 3 Evaluación del Plan de Estímulos e Incentivos vigencia 2021

32. APOORTE AL MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL

Por favor indique el grado en que considera la actividad ayudo a mejorar el clima laboral.



33. Por favor, indique la probabilidad de repetir la actividad

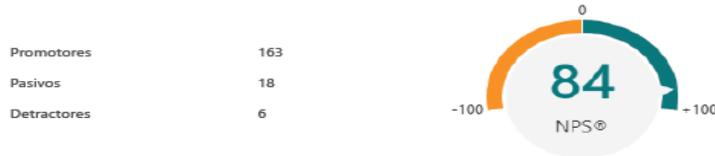
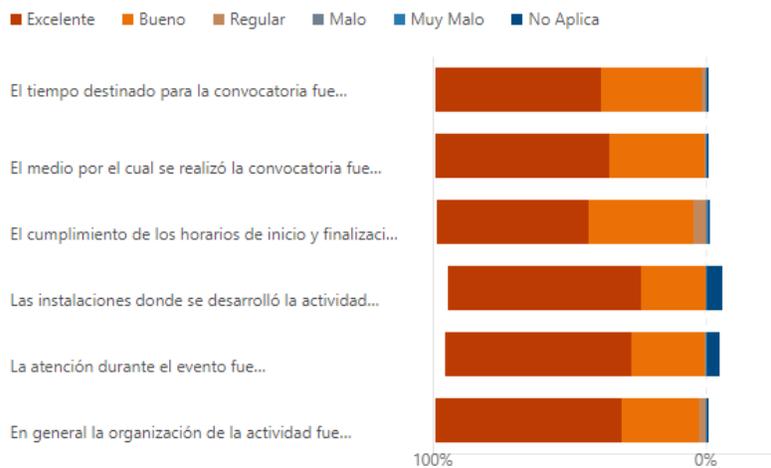


Ilustración 4 Evaluación del Plan de Estímulos e Incentivos vigencia 2021

31. ASPECTOS DE ORGANIZACION Y DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD



Los usuarios de las actividades indican que su motivación para participar en ellas estuvieron relacionadas con: Compartir con el equipo de trabajo, Esparcimiento y relajación, Fortalecimiento del trabajo en equipo, Mejoramiento del clima laboral y Salud emocional; resultados totalmente alineados al análisis que nos compartió el proceso de SG SST luego de realizar el estudio de Riesgo Psicosocial; por lo que la recomendación es generar espacios de integración y aprovechamiento del tiempo libre al tiempo que se refuercen los vínculos ya sea con compañeros de trabajo o familiares.

6.3 Resultados de la recolección- Formulación de necesidades y expectativas de estímulos e incentivos para el 2022 UAERMV

Alineado a los resultados anteriores; otro de los insumos que se tuvieron en cuenta para la construcción de este plan, fue la encuesta de formulación de necesidades que se compartió a los servidores de la entidad para identificar sus preferencias y sugerencias, de allí surgieron aportes muy significativos y se puede consultar en detalle en el link:

https://forms.office.com/Pages/AnalysisPage.aspx?id=okfZDtoJrEySySoH9-ML0J_TCCP57WJBIXaLizcmtgNUNDA4VERNVIcxQ0RVTEpPSVlwUlpJTkU0US4u&AnalyzerToken=f65cnmltfMJvtKP1caW2IaJ04m825fGN

7 Indicadores

Tabla 1 Indicadores

Nombre del indicador	Unidad de medida	Formula/o medición	Periodicidad	Seguimiento
Indicador de satisfacción	Porcentaje	Sumatoria de promedios de calificaciones obtenidas en las encuestas/calificación máxima a obtener en la encuesta * 100	Anual	Aprobado por el SIG
Participación	Porcentaje	Número de personas que participan en el evento/ Número de personas que podrían participar.	Anual	THU, Encuesta de Calidad de Vida

8 Propuesta

8.1 Programa de Bienestar

De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998 en sus artículos 22, 23 y 24 las áreas abordadas en el siguiente plan serán las siguientes:

Área de Intervención: Para promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse en el área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

1. **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.
2. **Área de Calidad de Vida Laboral:** El área de 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.

Según el artículo 25 del Decreto Ley 1567 de 1998 el proceso de gestión de los programas de bienestar, 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 y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática por resolver.
- d. Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de estos y decidir sobre su modificación y continuidad.

Una vez surtidos los procedimientos anteriores en la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial y teniendo en cuenta los resultados de la Encuesta de Bienestar y la medición de clima laboral, se desarrollarán las siguientes actividades según el área de intervención:

8.1.1. Área de Protección y Servicios Sociales

Promoción y prevención de la Salud

- Fomento de la Actividad Física y Mental: Con el fin de incentivar la realización de actividad física se realizarán las siguientes actividades:
 - o Caminatas Ecológicas
 - o Espacios de práctica deportiva
 - o Torneo de Bolos.
 - o Talleres vivenciales de expresión de emociones a través del arte

Fortalecimiento del Clima Laboral

- **Actividades dirigidas al fortalecimiento de habilidades blandas:** se realizarán actividades para el fortalecimiento de habilidades a través de actividades artísticas, tipo talleres, donde se fortalezcan habilidades como:
 - o Liderazgo
 - o Relaciones interpersonales
 - o Inteligencia emocional
 - o Comunicación asertiva

- **Vacaciones Recreativas:** Actividad dirigida a los hijos menores de edad de los empleados públicos y trabajadores oficiales de la UAERM, se verá la viabilidad presupuestal para realizar actividades durante toda la semana de vacaciones de octubre.

- **Eventos deportivos:** con la ejecución de estas actividades se busca el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, para la conveniente utilización del tiempo libre y la formación integral del servidor, generando principalmente comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral.

- **Eventos artísticos y culturales:** a partir de actividades lúdicas, artísticas y culturales, se pretende promover la integración social, el desarrollo de habilidades como la creatividad y la sensibilidad artística, así mismo, fomentar espacios de integración, esparcimiento y unión familiar entre los servidores. Se facilitará la asistencia de los servidores a funciones de cine y se realizará una actividad de incentivo a la lectura.

- **Actividades Culturales:**
 - o Recorridos a lugares turísticos cercanos a la ciudad y talleres de arte.
 - o Visitas Guiadas: con el objetivo de apropiarse de lugares de relevancia cultural, se verá la viabilidad de visitar un lugar con esta relevancia, incluyendo alimentación transporte y guía.
 - o Talleres de arte: se realizarán talleres de arte, pintura, música, teatro.

- **Día de la Familia:** De conformidad con la ley 1857 de 2017, *Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.*

Por lo anterior, se disponen de las siguientes actividades para fomentar el compartir en familia

- o Los servidores públicos pueden solicitar un día de descanso remunerado en el primer semestre del año para destinar tiempo con su familia.
- o En el segundo semestre de 2022 la UAERMV promoverá y gestionará una jornada o actividad para fomentar la integración de los empleados públicos con su familia

(cónyuge o compañero (a) permanente e hijos y en el caso de los solteros con sus padres).

- **Bonos Navideños** para hijos de empleados públicos y trabajadores oficiales que a diciembre 31 de 2022 sean menores de 13 años (según convención colectiva vigente). Los valores de los bonos serán de seis salarios mínimos legales vigentes los hijos de empleados públicos y 7 salarios mínimos legales vigentes para hijos de trabajadores oficiales según convención colectiva vigente.
- **Reconocimientos a la labor:**
 - o Para empleados públicos y trabajadores oficiales que cumplan quinquenios, a partir de los diez años de servicio continuo en la entidad se realizará un reconocimiento.
 - o Se reconocerá en los distintos medios de comunicación de la UMV a los mejores empleados quienes se destaquen en resultados de evaluación del desempeño.
- **Feria de Vivienda, Servicios y Emprendimientos:** Una feria interna en la que se divulguen ofertas de servicios, alianzas, convenios, y los emprendimientos y talentos de los empleados de la unidad. Con acompañamiento de la Caja de compensación Familiar Compensar.
- **Día de la Mujer:** Una jornada de Actividades que fomenten la integración y se socialicen valores del respeto y la convivencia, sensibilización en temas de diversidad de género la actividad incluye refrigerio.
- **Día de la Hombre:** Una jornada de Actividades que fomenten la integración y se socialicen valores del respeto y la convivencia, sensibilización en temas de diversidad de género la actividad incluye refrigerio.
- **Capacitación informal:** en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar: se llevarán a cabo talleres presenciales y o virtuales en culinaria, música o manualidades.
- **Programa servimos:** la UAERMV, se suma a esta iniciativa del DAFP que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas; El programa “Servimos” incluye beneficios en las áreas de cultura y medio ambiente, turismo y recreación, seguros y salud. Al interior de la entidad, se hará la difusión por los canales institucionales para que los trabajadores conozcan los beneficios y oportunidades, y se brindará asesoría en el acceso a los mismos.

8.1.2 Área de Calidad de Vida Laboral

- **Programa de Pre-pensionados:** Al menos dos de los siguientes Talleres de manera virtual o presencial, sobre los siguientes temas:
 - o Transformación cultural: Estrategias para afrontar el cambio, hábitos, conductas saludables.

- Talleres de competencias ocupacionales
 - Talleres de innovación y emprendimiento.
 - Por parte del proceso de talento humano se gestionará el acompañamiento en el proceso de pensión.
- **Cumpleaños de bienestar:**
- Los empleados públicos tendrán la posibilidad de disfrutar de un día libre, por motivo de su cumpleaños, sin descuento alguno del salario por dicho concepto. Para acceder a este beneficio deberá solicitarlo por escrito al jefe inmediato dentro de los 15 días hábiles anteriores o posteriores a la fecha de cumpleaños. La fecha en la que se disfrutará del día deberá tener visto bueno o aprobación del jefe inmediato.
 - El día del cumpleaños se le enviara vía mail una tarjeta de felicitación al empleado.
 - Adicional a esto el funcionario se hará entrega de un detalle.
- **Cierre de Gestión:** Actividad para la socialización de los resultados de la gestión de la Entidad durante la vigencia, en dicha actividad se promoverán además actividades de integración entre los servidores públicos.

8.2 Programa de Incentivos

De acuerdo con el artículo 29 del Decreto Ley 1567 de 1998 dentro del presente plan se harán reconocimientos de los desempeños individuales del mejor empleado de la Entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman. Así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Las personas beneficiadas del programa de incentivos serán, según el artículo 30 del Decreto 1567 de 1998 todos los empleados de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción.

Este reconocimiento se hará a través de incentivos no pecuniarios, los cuales, según, el artículo 33 del Decreto 1567 de 1998 se clasifican así: 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.

De acuerdo con el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015 y actualizada en el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, actualizado el 11 de septiembre de 2017 los incentivos no pecuniarios se ofrecerán a:

1. Mejor Empleado de Carrera de la Entidad.
2. Mejores Empleados de Carrera de cada nivel jerárquico.
3. Mejor Empleado de Libre Nombramiento y Remoción de la Entidad
4. Equipos de trabajo

Los requisitos para participar de los incentivos institucionales de acuerdo con el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015 son:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva Entidad no inferior a un año (1).
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 de desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

8.2.1. Mejores Empleados de Carrera y Libre Nombramiento y Remoción

Según el artículo 2.2.10.10 y el párrafo del Decreto 1083 de 2015 para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación de desempeño laboral.

El procedimiento establecido en la Entidad para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción y los criterios para dirimir los empates, se fundamenta en lo señalado en el artículo 2.2.10.11 del Decreto 1083 de 2015 así:

- 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.
- En el caso de empate se dirimirá a través de votaciones.
- El monto aprobado para 2022 por el comité de gestión de desempeño de la UAERMV para los estímulos no pecuniarios en bonos de turismo social, para los mejores funcionarios se distribuyó de la siguiente manera:

Tabla 2 Estímulos e incentivos de la UAERMV

Mejores Empleados públicos por Nivel	
Directivo	\$ 2.100.000
Asesor	\$ 2.100.000
Profesional	\$ 2.100.000
Técnico	\$ 2.100.000
Asistencial	\$ 2.100.000
Mejor Empleado Público de la Entidad	
Mejor empleado público de la entidad de carrera administrativa	\$ 1.500.000
Mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad	\$ 1.500.000

8.2.2. Equipos de trabajo

Se propone para esta vigencia que los proyectos de los equipos de trabajo estén dirigidos a la innovación, la gestión del cambio y la gestión del conocimiento.

Para el mejor equipo de trabajo se definió un incentivo pecuniario por valor de DOS MILLONES CIENTO VEINTE MIL PESOS M/CTE (\$2.120.000). A su vez para el segundo y tercer mejor equipo de trabajo se definieron incentivos no pecuniarios de turismo social, por valor de UN MILLON QUINIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$1.500.000) y QUINIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$500.000) respectivamente.

8.2.2.1. Temática de los equipos de trabajo

Se debe desarrollar una actividad relacionada con la misionalidad de la Entidad o derivada de las funciones del cargo, que aporte de manera innovadora y se convierta en una práctica que permita el mejoramiento del proceso o procesos en los que se enmarque la experiencia. La innovación pública, es el tema central de la convocatoria de equipos de trabajo de la vigencia 2022, experiencias dirigidas a la generación de soluciones en temas misionales, o de los procesos de la entidad, se genere un aumento del valor público (por ejemplo: se impacten más personas con las políticas, se ahorren recursos, se ofrezcan servicios ágiles, se incentive la gestión del conocimiento, la innovación, se evidencie la aplicación de las TICs).

8.2.2.2. Conformación de los equipos de trabajo.

Los empleados que quieran conformar equipos de trabajo, para participar de acuerdo con el Plan de Incentivos para la vigencia 2022, deberán cumplir los siguientes requisitos.

1. Los equipos de trabajo se conformarán con un mínimo de tres (3) y un máximo de cinco (5) servidores públicos inscritos en carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. Deberán haber laborado más de un (1) año continuo de servicio en la Entidad y solamente se podrá participar en un proyecto.
2. Los integrantes del equipo no deben tener sanciones disciplinarias en el último año; si alguno de los integrantes es sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección del equipo, esto constituirá causal de exclusión de este.
3. Los equipos de trabajo podrán integrarse con servidores públicos de carrera administrativa de la misma dependencia, de otras dependencias, de diferentes disciplinas y niveles jerárquicos de la Entidad.
4. Los equipos de trabajo deberán designar un representante por cada equipo, quien será el canal de comunicación con la Secretaría General – proceso de Talento Humano para los fines pertinentes.

8.2.2.3. Requisitos de los equipos de trabajo.

Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos, para competir por los incentivos institucionales: El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido y los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar

aportes significativos al servicio que ofrece la Entidad, de conformidad con lo previsto en el artículo 2.2.10.14. del Decreto 1083 de 2015.

8.2.2.4. Inscripción y proceso de los equipos de trabajo.

Para la inscripción de los equipos de trabajo se tendrá en cuenta el procedimiento señalado a continuación:

- a. Publicación de la convocatoria. El proceso de Talento Humano abrirá convocatoria entre los empleados públicos para inscripciones.
- b. En caso de no presentarse al menos un (1) equipo de trabajo al cierre de las inscripciones; se realizará una segunda convocatoria. Si durante las dos (2) convocatorias no se presentan equipos de trabajo, la convocatoria deberá declararse desierta y el presupuesto asignado para equipos de trabajo se destinará a actividades de bienestar.
- c. La inscripción del equipo de trabajo se hará por escrito, la cual deberá ser radicada ante correspondencia dirigido a la Secretaría General de la Entidad.
- d. En la solicitud de inscripción se registrarán de acuerdo a los lineamientos que se establezcan en la convocatoria.
- e. Los equipos de trabajo inscritos deberán radicar en correspondencia, dirigido a la Secretaría General, proceso Gestión del Talento Humano, el proyecto de la experiencia innovadora en las fechas y formatos que se definan durante el proceso para tramitar lo pertinente frente a su evaluación.
- f. En el evento que un empleado se retire del equipo de trabajo, podrá reemplazarse por otro. El reemplazo solamente será válido, siempre y cuando el retiro se produzca dentro de las fechas de la convocatoria; no obstante, lo anterior, el equipo podrá continuar con el número de personas que lo conformen en el momento del retiro, siempre y cuando tenga mínimo dos (2) integrantes; en todo caso el representante del equipo remitirá a la Secretaría General, comunicación escrita en la que informe sobre las razones del retiro y su reemplazo, si es del caso.
- g. En la valoración de los equipos de trabajo, se asignará puntuación a la participación de sus integrantes en las sesiones de sensibilización o talleres de innovación que promueva o divulgue la entidad a través del proceso de Talento Humano o aquellas que sean divulgadas por la Oficina Asesora de Planeación.
- h. Los equipos de trabajo dispondrán de la asesoría y acompañamiento de Informática y Tecnología de la UMV
- i. Se hará una revisión de los proyectos por parte de un delegado de la Dirección General, un delegado de la Oficina Asesora de Planeación y un delegado de la Secretaría General quienes definirán la pertinencia del proyecto y la viabilidad para desarrollarlo.

8.2.2.6. Evaluación y selección de los mejores equipos de trabajo.

Para los fines aquí señalados se atenderá lo dispuesto en el artículo 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015, que trata de las reglas para la selección de los equipos de trabajos.

1. Los equipos de trabajo inscritos deberán entregar informe de toda la ejecución del proyecto y los resultados alcanzados. Dicho informe deberá ser radicado en correspondencia dirigido a la secretaria general quien a través del proceso de Talento Humano tomará las medidas correspondientes para que el grupo evaluador realice la valoración sobre los trabajos.
2. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos y sus resultados ante los servidores públicos de la Entidad en un evento organizado por la Secretaria General Proceso de Talento Humano. En el caso que alguno de los equipos de trabajo no se presente a la sustentación, sin que media justa causa, el equipo será descalificado.
3. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar, los cuales se publicarán en la convocatoria. Este equipo estará conformado por tres (3) personas que por sus conocimientos y experticia designen la Dirección General y la Oficina Asesora de Planeación conjuntamente, quienes evaluarán los proyectos de acuerdo con los parámetros de innovación, gestión del conocimiento e impacto en la Entidad.
4. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas aplicando las tablas que publican junto con la convocatoria.

El o los equipos que obtengan puntuación medio o alto podrán acceder a los incentivos contemplados en el presente plan en estricto orden de mérito de acuerdo con los puntajes obtenidos.

El Director General, de acuerdo con lo establecido en el presente plan y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los mejores equipos de trabajo de la UAERMV, señalados en el presente documento.

La Oficina Asesora de Planeación realizará el acompañamiento y asesoría que los equipos de trabajo requieran en los temas de la convocatoria, innovación y gestión del conocimiento.

8.3 Programas de Educación – Apoyos Educativos

De acuerdo con los parágrafos 1 y 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015 “*los programas de formación para el trabajo y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos*” (de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción).

De conformidad con el Parágrafo 2 del Decreto 1083 de 2015, “*se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor*”.

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

El artículo 2.2.10.5 del Decreto 1083 de 2015 aclara que la financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa. 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.

En desarrollo de lo anterior la Unidad de Mantenimiento Vial otorgará los apoyos de educación de dos maneras, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal:

1. Se concederá apoyo educativo de acuerdo con el porcentaje definido con el Comité de Estímulos e Incentivos sobre el valor de la solicitud cuando esta sea por concepto de educación básica primaria, secundaria, media y educación superior de hijos e hijas de hasta 25 años de los empleados públicos de libre nombramiento y remoción y los empleados de carrera administrativa de la Entidad.
2. Se entregarán apoyos educativos de acuerdo con el porcentaje definido con el Comité de Estímulos e Incentivos sobre el valor de la solicitud cuando esta sea por concepto de educación técnica, tecnológica, universitaria y de posgrado a los empleados públicos de libre nombramiento y remoción y los empleados de carrera administrativa de la Entidad.

La siguiente tabla define los porcentajes.

Tabla 3 Porcentajes de estímulos

Nivel Jerárquico	Nivel educativo del apoyo solicitado	Porcentaje máximo de Apoyo Educativo sobre la solicitud	
		Estudios del Empleado(a)	Estudios de Hijos(as) de los empleados (as).
Directivo	Educación Básica Primaria y/o Secundaria	N/A	40%
	Pregrado	45%	40%
	Postgrado	50%	45%
Asesor	Educación Básica Primaria y/o Secundaria	N/A	40%
	Pregrado	45%	40%
	Postgrado	50%	45%
Profesional	Educación Básica Primaria y/o Secundaria	N/A	55%
	Pregrado	65%	55%
	Postgrado	65%	55%

Nivel Jerárquico	Nivel educativo del apoyo solicitado	Porcentaje máximo de Apoyo Educativo sobre la solicitud	
		Estudios del Empleado(a)	Estudios de Hijos(as) de los empleados (as).
Técnico	Educación Básica Primaria y/o Secundaria	N/A	55%
	Pregrado	70%	60%
	Postgrado	65%	65%
Asistencial	Educación Básica Primaria y/o Secundaria	N/A	65%
	Pregrado	80%	70%
	Postgrado	76%	75%

El porcentaje máximo del apoyo educativo aplica para solicitudes de máximo 4 SMMLV, **CUATRO MILLONES DE PESOS M/CTE (\$4.000.000)**, para solicitudes de montos superiores reducirá un 3% por cada salario mínimo extra.

Cuando el empleado realice una solicitud de apoyo educativo por concepto de estudios propios o estudios de hijos (as), se tomará la solicitud globalmente, se aplicará el porcentaje mayor de los determinados para las solicitudes de acuerdo con la tabla anterior y se hará reducción del 5% por cada salario mínimo por encima de los 4 SMMLV anteriormente descritos como tope. Teniendo como porcentaje mínimo de reconocimiento 5% sobre la solicitud.

Los porcentajes que reconozca la Entidad en el marco del plan de incentivos puede variar de acuerdo con la disponibilidad de los recursos, siendo estos porcentajes descritos los topes máximos de reconocimiento. El monto total destinado para todos los Apoyos Educativos que se asignen durante la vigencia 2022 será de máximo **TREINTA Y SEIS MILLONES CINCUENTA MIL PESOS M/CTE (\$36.050.000)**.

Cuando el total de los apoyos educativos a reconocer superen este monto, se realizará un ajuste igualitario para todos los solicitantes de manera que no se supere el presupuesto destinado para estos fines.

3. El empleado que solicite apoyo educativo deberá entregar un acta de compromiso cuando se solicite el apoyo, que será efectiva en el evento en que sea otorgado el apoyo, con el acta el empleado público acepta mediante descuento por nómina hacer la devolución del total del valor otorgado en los siguientes casos:
 - Retiro de la Entidad durante el periodo académico apoyado.
 - Retiro de la Institución Educativa dentro del ciclo académico.
 - Aplazamiento sin causa justificada del programa o curso patrocinado.
 - Pérdida sin causa justificada del programa o curso patrocinado.

Procedimiento para solicitar el apoyo educativo es:

Radical el formato [GTHU-FM-041-V1 Formato de Solicitud Apoyo Educativo y/o Auxilios Convencionales](#) ante en la Secretaría General – Proceso de Gestión de Talento Humano del 1 de noviembre al 30 de noviembre de 2022, anexando la siguiente documentación:

1. Carta del Centro Educativo en el cual conste: nombre del programa, carrera o curso (primaria o bachillerato de hijos (as)); admisión del funcionario o hijo(a) a la institución correspondiente; nombre y NIT de la institución.
2. Recibo de pago de matrícula en el cual se especifique el valor; ciclo, curso (primaria o bachillerato de hijos(as)) semestre o año que se cursará y para el cual está solicitado el apoyo educativo.
3. Acta de compromiso [GTHU-FM-036-V1 Acta Compromiso Apoyo Educativo Empleado Público](#).
4. Certificado de notas en caso de haber culminado el periodo por el cual se solicita el apoyo, de no haber superado la calificación mínima aprobatoria no se concederá el apoyo educativo.

Se aprobarán las solicitudes que cumplan con los requisitos establecidos y se comunicará a cada uno de los interesados. En caso de que no sea aprobada la solicitud, se indicará e informará al funcionario sobre los motivos por los cuales no se otorga el mencionado apoyo.

Una vez aprobado el apoyo educativo se proyectará un acto administrativo para el respectivo pago que será girado directamente al funcionario como reembolso de los gastos ocasionados por conceptos de matrícula y/o pensión.

Requisitos para el beneficiario del apoyo educativo:

- El funcionario a quien se le haya autorizado este apoyo está obligado a presentar ante la Secretaría General el certificado de calificaciones correspondientes al periodo académico, dentro de los treinta (30) días siguientes a la culminación de este o en la fecha en que éste sea entregado por la Institución Educativa, si es posterior, en caso que a 30 de noviembre no se haya culminado el periodo académico objeto de la solicitud.
- El incumplimiento de la anterior obligación, la pérdida del periodo académico o el retiro de este, sin causa justificada, acarreará una sanción de un (1) año durante los cuales el funcionario no tendrá derecho a solicitar apoyo educativo.

El programa de educación formal para el que se solicite el apoyo deberá adelantarse en instituciones debidamente aprobadas por el Gobierno Nacional.

9 Tiempo de ejecución

Las actividades descritas en el presente plan pueden desarrollarse en un tiempo máximo de 11 meses.

10 Evaluación de impacto

La evaluación del impacto se realizará a través de la encuesta de satisfacción.



UNIDAD DE
MANTENIMIENTO VIAL

11 Presupuesto

El presupuesto de estímulos e incentivos para la vigencia 2022 es de **DOSCIENTOS DIECISIETE MILLONES OCHOCIENTOS DIEZ MIL PESOS M/CTE (\$ 217.810.000).**





UNIDAD DE
MANTENIMIENTO VIAL

11. Cronograma

Tabla 4 Cronograma

20	Divulgación Convenios interinstitucionales - Programa Servimos				4					1									1
21	Actividades de identificación y prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder	1.1	2.1		4	5					1								1
Área de Calidad de Vida Laboral																			
22	Cierre de Gestión	1.1																1	1
23	Conmemoración Cumpleaños	1.3									1							1	2
24	Jornadas Planeación Estratégica - Café para Compartir - Encuentro Cultura Compartir	1.1							1		1		1						3
25	Actividad gratitud y fraternidad	1.1	2										1						1
26	Programa de Pre-pensionados	1.1	2		1								1						1
27	Acompañamiento Retiro	1.1	2		1						1								1
Programa de Incentivos																			
28	Apoyos Educativos																	1	1
29	Equipos de trabajo - Innovación	1.3															1		1
30	Reconocimiento a la labor																	1	1
31	Mejores funcionarios 2021-2022	1.3										1							1
Planeación																			
32	Recopilar y analizar la información para la construcción del Plan de Estímulos en Incentivos 2023: - Necesidades de bienestar y demás informes, mediciones, diagnósticos que se hallan realizado en el 2022																	1	1
							0	0	1	5	2	6	5	4	3	2	3	6	37



UNIDAD DE
MANTENIMIENTO VIAL

Elaboró: Nayibe Rocío González Cortés –Profesional Universitario -PGTH

Revisó: Carlos Enrique Camelo Castillo – Profesional Especializado - PGTH

Revisó: John Cesar Guachetá Benavides– Contratista – Secretaría General

Aprobó: Martha Patricia Aguilar Copete – Secretaria General

