



Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos Institucionales

2023

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1. MARCO NORMATIVO	5
2. OBJETIVOS.....	10
2.1 OBJETIVO GENERAL	10
2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	10
3. BENEFICIARIOS	11
4. NIVELES DE RESPONSABILIDAD	12
5. CONTEXTO ESTRATÉGICO	13
6. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL	14
6.1 FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR SOCIAL PARA LA FAMILIA UCEVA 2023.....	14
6.2 PROGRAMAS CALIDAD DE VIDA LABORAL	15
6.2.1 Medición de Clima Organizacional y Evaluación de los Factores Psicosociales	16
6.2.2 Programa de Pre Pensionados	16
6.2.3 Programa de Promoción y Prevención en Salud: SG-SST	17
7. PROGRAMA DE INCENTIVOS AL DESEMPEÑO	19
7.1 BENEFICIARIOS	21
7.2 PLAN DE INCENTIVOS.....	22
7.3 ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA EL MEJOR EMPLEADO DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DE LA UNIDAD CENTRAL DEL VALLE DEL CAUCA	22
7.3.1 Programas de Estudio.....	22
7.3.2 Programas de Turismo y Recreación.....	23
7.3.3 Bonos Redimibles De Libre Destinación	23
7.3.4 Comisión para Desempeñar Empleos de Libre Nombramiento y Remoción	23
7.3.5 Encargos.....	23
7.4 ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN QUE OBTENGAN EL PRIMER LUGAR EN CADA NIVEL	23
7.4.1 Programas de Estudio.....	23
7.4.2 Programas de Turismo y Recreación.....	23

7.4.3	Bonos Redimibles De Libre Destinación	24
7.4.4	Comisión para Desempeñar Empleos de Libre Nombramiento y Remoción	24
7.4.5	Encargos.....	24
7.5	ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA Y LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN, QUE OBTENGAN EL SEGUNDO LUGAR EN CADA NIVEL.	24
7.5.1	Programas de Estudio.....	24
7.5.2	Programas de Turismo y Recreación.....	24
7.5.3	Bonos Redimibles de Libre Destinación.....	24
7.6	RECONOCIMIENTO POR SERVICIOS PRESTADOS.....	24
7.7	REQUISITOS PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS.....	24
7.8	SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS DE LA INSTITUCIÓN.....	25
7.9	CRITERIOS DE DESEMPATE	25
8.	ESTÍMULOS A DOCENTES DE TIEMPO COMPLETO DE LA INSTITUCIÓN	26
9.	SEGUIMIENTO.....	27

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivo Institucional tiene como objetivo buscar el Bienestar Social Laboral (BSL) y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados, construir una vida laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo personal, recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los equipos de trabajo, como facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados. Es importante mencionar que este Plan tiene como finalidad crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los servidores, en cada uno de los niveles jerárquicos y el mejor empleado de la Institución.

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos en la normatividad aplicable al sector público, el Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos Institucionales 2023, conforme lo establece el Decreto 612 del 4 de abril de 2018, por el cual se fijan las directrices de los Planes Institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado, busca la planeación de actividades tendientes a favorecer el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida a través de la implementación de actividades lúdicas, recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del Servidor Público con Institución.

La Gestión del Talento Humano, procura que las variables de clima y cooperación organizacional adquieran un carácter significativo en el accionar de los servidores públicos, ya que así se lograría maximizar el desarrollo humano y productivo en la gestión de cada uno de ellos. Cabe destacar que el sistema de estímulos debe fundamentarse en aspectos como: * **Humanización del trabajo** * **Equidad y justicia** * **Sinergia** * **Coherencia** * **Articulación** * **Objetividad** * **Transparencia**.

Conforme las disposiciones legales contenidas en el Decreto Ley 1083 de 26 de mayo de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, el cual compila entre otras, la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, la cual en su Artículo 2.2.10.1 establece la creación de los programas estímulos, bienestar e incentivos y que deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes, para tal efecto, para cumplir con este cometido, la Oficina de Gestión Humana de la Unidad Central del Valle del Cauca desarrollará el Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos Institucional, fundamentado en la normatividad legal vigente, los lineamientos de la alta dirección, el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), contribuyendo a fortalecer el clima laboral de la entidad y a fomentar el desarrollo integral de cada servidor vinculado a la Planta de Cargos de la Unidad Central del Valle del Cauca en pro del mejoramiento de las condiciones laborales, educativas, culturales y organizacionales; asimismo la satisfacción de las necesidades tanto institucionales como individuales del Servidor Público dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de la Administración Pública.

1. MARCO NORMATIVO

El Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos Institucional de la Unidad Central del Valle del Cauca, vigencia 2023 se fundamenta en los siguientes mandatos constitucionales y legales:

- **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, Parágrafo 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”. (en concordancia con el Decreto 1227 de 2005)
- **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 visión institucional”.

Capítulo II, artículo 19 del Dto. 1567/1998 define que: “Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto-Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos”.

- **Decreto 1083 de 2015, título 10: Sistema de Estímulos.**

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. (Decreto 1227 de 2005, art. 69).

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. 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. (Modificado por el decreto N. 051 de 2017)

ARTÍCULO 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. 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 Profesionales. (Decreto 1227 de 2005, art. 71)

ARTÍCULO 2.2.10.4 Recursos de los programas de bienestar. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles. (Decreto 1227 de 2005, art. 72)

ARTÍCULO 2.2.10.5 Financiación de la educación formal. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 73).

ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. 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:

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 a los pre-pensionados 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 75)

ARTÍCULO 2.2.10.8 Planes de incentivos. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 76)

ARTÍCULO 2.2.10.9 Plan de Incentivos Institucionales. 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 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 77). ARTÍCULO 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. 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, 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 Título. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 78).

ARTÍCULO 2.2.10.11 Procedimiento. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 79).

ARTÍCULO 2.2.10.12 Requisitos para participar de los incentivos institucionales. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 80).

ARTÍCULO 2.2.10.17 Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 85).

- **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.

El artículo 69 de la Carta Política reconoce y garantiza la autonomía universitaria y establece que *“las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley.*

- **Ley 30 de 1992**, organizó el servicio público de la Educación Superior y precisó en su artículo 29: *“...La autonomía de las instituciones universitarias o escuelas tecnológicas y de las instituciones técnicas profesionales estará determinada por su campo de acción y de acuerdo con la presente Ley en los siguientes aspectos: a) Darse y modificar sus estatutos. b) Designar sus autoridades académicas y administrativas. c) Crear, desarrollar sus programas*

académicos, lo mismo que expedir los correspondientes títulos. d) Definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión. e) Seleccionar y vincular a sus docentes, lo mismo que a sus alumnos. f) Adoptar el régimen de alumnos y docentes. g) Arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional...”.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Implementar programas orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral y el bienestar de los servidores públicos vinculados a la Unidad Central del Valle del Cauca para el mejoramiento de su nivel de vida laboral e individual, buscando además elevar sus niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad y sentido de pertenencia con la Institución.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Propiciar las condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Unidad Central del Valle del Cauca, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración.
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, la construcción de un equilibrio de vida del servidor público, incluyendo aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales.
- 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 Institución conforme la naturaleza y su objeto misional.
- Incentivar los valores organizacionales que acrecienten el sentido de pertenencia y compromiso institucional en los equipos de trabajo.
- Aplicar las disposiciones legales aplicables en materia de incentivos institucionales.
- Articular criterios de evaluación de desempeño laboral con el plan de incentivos Institucionales.
- Las distinciones académicas como es el Premio a la Excelencia. Será otorgado a aquellos docentes que en cada categoría docente se hayan destacado por su excelencia en el desarrollo de la labor docente, conforme al puntaje obtenido en la evaluación docente.
- Premio a la Investigación. Se otorgará anualmente a aquellos docentes que hayan realizado y culminado una investigación destacada en la Institución que, según evaluación del Comité Central de Investigaciones, merezca este reconocimiento.
- Premio a la Extensión. Se otorgará anualmente al docente que tuviera una trayectoria sobresaliente en actividades de extensión y proyección social, según evaluación de la Vicerrectoría de Investigaciones y Proyección a la comunidad.

3. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios de los programas establecidos en el presente Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos Institucional los servidores públicos vinculados a la Planta Global de Cargos de la Institución y sus familias de primer grado de consanguinidad (conyugue, compañero permanente, hijos menores de 18 años o hijos con discapacidad que dependa económicamente del servidor). En los programas de incentivos Institucionales pecuniarios y no pecuniarios serán beneficiarios los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

El Consejo Directivo expidió el Acuerdo 021 del 3 de agosto de 2018 -Estatuto Docente- señalando en el artículo 56: *"Distinciones académicas. Son honores que otorga la Institución como reconocimiento y estímulo a los docentes destacados en actividades de docencia, investigación, de extensión y/o proyección a la comunidad"*. Y, en el párrafo del precitado artículo estableció que, las distinciones académicas serán concedidas por el Consejo Directivo y entregadas en acto solemne ante la comunidad universitaria.

4. NIVELES DE RESPONSABILIDAD

Será responsabilidad del Jefe de Gestión Humana realizar el acto administrativo del Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos Institucionales, por su parte es deber de los Servidores Públicos participar en todas las actividades programadas y convocadas dando cumplimiento al plan de trabajo.

5. CONTEXTO ESTRATÉGICO

El Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos Institucionales 2023 se articula con el Plan Estratégico de Talento Humano 2023 y las políticas institucionales en los siguientes aspectos:

- El Plan de Desarrollo Institucional plantea la necesidad de mantener una estructura administrativa flexible y de fácil adaptación a los cambios generados por el medio o por las nuevas políticas gubernamentales, para lo cual se debe capacitar al personal administrativo con el fin de fortalecer sus competencias laborales de acuerdo a las necesidades de la UCEVA como entidad pública y fortalecer las unidades académico-administrativas que involucran el proceso misional de la misma.

En el Componente de Desarrollo del Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano en la categoría de Bienestar, se identifican como prioridad y acción a implementar, las siguientes:

- Incluir actividades de Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad a nivel físico, mental y emocional, en el Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos. Realizar las actividades, evaluar e incorporar mejoras.
- Incluir actividades que fomenten hábitos, estilos de vida para un entorno saludables, en el Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos. Realizar las actividades, evaluar e incorporar mejoras.
- Incluir actividades artísticas y culturales en el Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos Institucionales. Realizar las actividades, evaluar e incorporar mejoras.
- Incluir actividades sobre Educación en Artes Plásticas y Artesanías en el Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos. Realizar las actividades, evaluar e incorporar mejoras.
- Reglamentar la implementación y otorgamiento de incentivos por parte de la Institución.
- Establecer las distinciones académicas conforme al Estatuto Docente.

6. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

6.1 FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR SOCIAL PARA LA FAMILIA UCEVA 2023

Los programas de Bienestar Social Laboral e Incentivos buscan mantener motivado a las personas y lograr un ambiente de trabajo sano. La mayoría de las personas pasan gran parte de su tiempo en el entorno laboral y es por esto que cada vez es más importante desarrollar programas que los beneficien.

Los empleados satisfechos son un elemento fundamental para alcanzar el éxito institucional. Es importante orientar el programa al buen manejo del tiempo y que brinde un espacio para realizar actividades recreo-deportivas, culturales y de reconocimiento, para así desarrollar un mayor sentido de pertenencia, compromiso y motivación que los lleve a ofrecer un mejor servicio y mejore su calidad de vida.

El Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2023 está dirigido a generar condiciones que hagan posible un desempeño eficiente y eficaz de los servidores públicos vinculados a la Planta Globalizada de Cargos y para ello se deberá orientar y gestionar integralmente los procesos de bienestar social laboral, para así favorecer el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida a través del diseño e implementación de actividades deportivas, lúdico recreativas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación, salud, como de Estímulos e Incentivos.

La Unidad Central del Valle del Cauca, se encuentra comprometida con el desarrollo de todos sus colaboradores y para la vigencia 2023, se implementará un Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos, enfocado en las necesidades y dando cumplimiento a las Políticas Nacionales de la Administración del Talento Humano. Así mismo, busca fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, pasión por lo que se hace, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía como al cliente interno.

El bienestar social laboral, no sólo es una herramienta que puede obtener resultados muy positivos si es bien manejada, sino que constituye también un elemento clave para la supervivencia de una organización. Como lo explica David Arkless, presidente de asuntos corporativos y de gobierno de Manpower Inc., “Las organizaciones más fuertes serán las que atraigan, comprometan y retengan el mejor talento humano”.

Por lo tanto, el bienestar en el sitio de trabajo es clave para la supervivencia de una empresa. Las compañías, los gobiernos y demás tendrán que revisar sus estrategias para asegurarse de que el bienestar en el sitio de trabajo esté entretejido dentro de sus planes, ya que quienes no lo hagan tendrán que luchar para mantenerse competitivamente”.

Es así como el bienestar debe abordarse como un aspecto importante y fundamental, analizando los beneficios que puede traer al ser integrada a la visión y los objetivos globales de la institución. Sullivan afirma que “El fomento activo del bienestar ofrece grandes oportunidades para que las organizaciones mejoren su efectividad, sin embargo, el bienestar tiene un atractivo limitado como inversión estratégica y las empresas fallan en el intento de conectar exitosamente el bienestar dentro del contexto de la estrategia organizacional”. Aquellas instituciones visionarias que comprendan que el bienestar de sus empleados está directamente relacionado con el desempeño y el compromiso que obtendrán de ellos, las que continúen compitiendo e innovando en el mercado y, sobre todo, conservando el talento que las mantiene vivas.

Dentro de la Administración Pública los programas de Bienestar Social Laboral, pretenden mejorar la calidad de vida de los servidores de las entidades y sus familias. Así mismo, fomentar una cultura organizacional que promueva un sentido de pertenencia, pasión por lo que se hace, motivación y calidez humana por parte de los servidores en la entidad.

LA PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES: Se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, identidad y aprendizaje del empleado, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Por otro lado, **"LA CALIDAD DE VIDA LABORAL:** se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad y de crecimiento personal como profesional.

6.2 PROGRAMAS CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral, tiene una amplia relación con la percepción de satisfacción que tenga el talento humano en el lugar donde labora, con el estado de salud, con el desempeño de las funciones, y las relaciones interpersonales con el entorno. se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad, el compromiso individual, el sentido de pertenencia y las relaciones interpersonales entre los servidores.

Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Dentro de este componente se desarrollarán los siguientes programas:

6.2.1 Medición de Clima Organizacional y Evaluación de los Factores Psicosociales

El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad y su satisfacción laboral. De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral. Esta medición a través de la encuesta de clima laboral debe ser continuada en el tiempo, pues el valor de la encuesta no radica en los resultados, sino que requiere de periodicidad para que la oficina de gestión humana con su Plan Estratégico del Talento Humano, pueda generar planes de acción de mejora. Por lo tanto, el medir el clima laboral, trae como ventajas, permitir detectar los conflictos humanos que se presenten en la institución, reducir el riesgo en la toma de decisiones, contribuir al desarrollo de los distintos equipos, permitir detectar las necesidades de los empleados, analizar el trabajo con respecto al empleado, aumentar el bienestar del talento humano, la rentabilidad y reducir el absentismo como la rotación laboral.

Con respecto a la importancia de medir los factores de psicosociales, nos permite tener una visión respecto de las diversas condiciones implicadas en lo intralaboral, lo extralaboral y las condiciones propias del individuo, que pueden constituirse tanto en factores protectores o de riesgo para la salud de las personas, los equipos de trabajo y la institución, trayendo con ello baja productividad e insatisfacción laboral. De acuerdo a la resolución 2404 del 2019, en su artículo 3. Periodicidad de la Evaluación. La evaluación de los factores de riesgo psicosocial debe de realizarse de forma periódica, de acuerdo al nivel de riesgo de la institución. Según el artículo en mención, refiere que las empresas en la cuales se ha identificado un nivel de factores de riesgo nocivos con presencia de alto riesgo o que estén causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo debe de realizar la evaluación de forma anual, enmarcado dentro del sistema de vigilancia epidemiológico de factores de riesgo psicosocial. Si en los resultados se identifican un nivel de riesgo medio o bajo, deben realizarse acciones preventivas y correctivas y una vez implementadas, realizar la evaluación correspondiente como mínimo cada dos años para hacer seguimiento a los factores de riesgo y contar con información actualizada.

6.2.2 Programa de Pre Pensionados

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015. Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

6.2.3 Programa de Promoción y Prevención en Salud: SG-SST

La UCEVA tiene definida una Política del SG-SST, en cumplimiento de su marco normativo tiene como objetivo asegurar que sus procesos, tecnologías, productos, servicios y actividades, implementen controles a los riesgos. Por lo tanto, todos sus esfuerzos se encuentran orientados hacia el control de los factores de riesgos identificados, en la implementación de programas de prevención y promoción, planes de gestión en seguridad y salud en el trabajo en cada una de sus sedes de trabajo. Estableciendo un compromiso de cumplimiento legal, prevención de lesiones y enfermedades laborales hasta donde sea posible, con el fin de promover la protección de la vida, seguridad, integridad y salud de sus funcionarios, estudiantes, docentes, contratistas y visitantes.

Así mismo tiene definidos los siguientes objetivos generales para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- a) Prevenir los accidentes de trabajo (AT)
- b) Prevenir la enfermedad laboral (EL)
- c) Promover la salud dentro en la institución.

Se encuentra desarrollando siguientes programas del SG-SST:

- a) Programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto 1072 de 2015 Art. 2.2.4.6.11)
- b) Programas de vigilancia epidemiológica (Decreto 1072 de 2015 Art. 2.2.4.6.12):
 - *Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Cardiovascular*: Cuyo objetivo es contribuir a la prevención del Riesgo Cardiovascular mediante la recolección sistemática, continua y oportuna de información, asociado a patologías cardiovasculares y otras patologías asociadas, con el fin de prevenir e intervenir oportunamente en la presencia de estas patologías en la población trabajadora, realizar un seguimiento, proponer las intervenciones requeridas y proveer educación a la población expuesta.
 - *Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgos de los Desórdenes Músculo Esqueléticos*: El proceso de prevención de los DME se desarrolla en cuatro etapas y tiene como objetivo proporcionar elementos y herramientas que permitan definir e implementar estrategias orientadas a la prevención de los desórdenes músculo-esqueléticos relacionados con el trabajo y su impacto sobre la calidad de vida de los trabajadores y la productividad.
 - *Programa de intervención del riesgo psicosocial* (Resolución 2646 de 2008): Tiene como objetivo: identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo psicosocial, a fin de disminuir la incidencia de situaciones como efectos negativos en la salud e insatisfacción laboral
 - *Programa de auditoría* (Decreto 1072 de 2015, Art. 2.2.4.6.29) Programas de promoción y prevención (Decreto 1072 de 2015 Art. 2.2.4.6.34).

- *Programa de mantenimiento preventivo y correctivo para instalaciones, equipos y herramientas* (Decreto 1072 de 2015 Art. 2.2.4.6.24 parágrafo 2).

7. PROGRAMA DE INCENTIVOS AL DESEMPEÑO

De conformidad con lo preceptuado en el Art. 13 del Decreto 1567 del 5 agosto de 1998, “Por el cual se crean el Sistema Nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”, el Sistema de Estímulos se encuentra conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y plan de bienestar social laboral 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 contribuir al cumplimiento de los objetivos misionales.

El artículo 19 del Decreto 1567 de 1998, señala que: “Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos”.

Asimismo, en su Art. 30 ibidem establece que, para reconocer el desempeño en niveles de excelencia, podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios, teniendo derecho a ellos, todos los empleados de carrera, así como los de Libre Nombramiento y Remoción de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial.

El artículo 36 de la Ley 909 de 2004, señala: “(...) 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”.

El Decreto No. 1227 de 2005, establece los lineamientos relacionados con la selección y estímulos del mejor empleado de carrera de la entidad, los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad ; y en su Artículo 78, consagra: “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 Art. 79 de la referida norma, señala: “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...”

El Art. 102 ibídem, establece: “La evaluación de la gestión gerencial se realizará con base en los acuerdos de gestión, documentos escritos y firmados entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con fundamento en los planes, programas y proyectos de la entidad para la correspondiente vigencia”.

El Art. 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015, establece que “los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de Bienestar Social Laboral, 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”.

El Art. 2.2.10.9 del citado Decreto señala: “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”.

El Art. 2.2.10 ibídem, establece: “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 de 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 Acuerdo No. CNSC 6176 del 10 de octubre de 2018, por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba, consagra la finalidad de la Evaluación de Desempeño como una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión, implementado por el Departamento de la Función Pública – DAFP, conforme lo establece el Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017, es un referente para desarrollar el proceso de gestión de las entidades públicas, con base en el ciclo: Planear, hacer, verificar, actuar y a través de la ruta de la calidad, desde la dimensión del talento humano propende al logro de la calidad y buscar que los servidores públicos trabajen en la gestión del rendimiento, enfocada en los valores, la retroalimentación constante y permanente; referentes estos que se evalúan y se consolidan en la Evaluación del Desempeño Laboral, conforme los lineamientos de la Ley 909 de 2004 y los criterios establecidos en el Acuerdo 6176 del 10 de octubre de 2018; lo anterior asegura el

otorgamiento de estímulos e incentivos para los empleados públicos , sujetos de evaluación, como reconocimiento por el buen desempeño.

El Consejo Directivo expidió el Acuerdo 021 del 3 de agosto de 2018 -Estatuto Docente- señalando en el artículo 56: *“Distinciones académicas. Son honores que otorga la Institución como reconocimiento y estímulo a los docentes destacados en actividades de docencia, investigación, de extensión y/o proyección a la comunidad”*. Y, en el párrafo del precitado artículo estableció que, las distinciones académicas serán concedidas por el Consejo Directivo y entregadas en acto solemne ante la comunidad universitaria.

Dentro de las finalidades del Programa de Incentivos Institucionales está la de proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas, para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo, la motivación y al desarrollo humano de los servidores públicos.

7.1 BENEFICIARIOS

De conformidad con el artículo 30 del decreto 1567 de 1998, serán beneficiarios del Programa Anual de Incentivos los Servidores Públicos de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción.

El Decreto 1083 de 2015 señala en el 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.

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.

Las distinciones académicas: Premio a la Excelencia. Será otorgado a aquellos docentes que en cada categoría docente se hayan destacado por su excelencia en el desarrollo de la labor docente, conforme al puntaje obtenido en la evaluación docente. Premio a la Investigación. Se otorgará anualmente a aquellos docentes que hayan realizado y culminado una investigación destacada en la Institución que, según evaluación del Comité Central de Investigaciones, merezca este reconocimiento, conforme el estatuto docente Acuerdo Directivo 021/2018

7.2 PLAN DE INCENTIVOS

El Decreto 1083 de 2015 señala en su 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. La Unidad Central del Valle del Cauca establece los siguientes incentivos para los mejores empleados de la Institución de Carrera Administrativa en cada uno de los niveles Jerárquicos y empleados de Libre Nombramiento y Remoción:

- ❖ Estímulos Pecuniarios
- ❖ Estímulos No Pecuniarios

Estímulos Pecuniarios. Están constituidos por reconocimientos económicos, hasta de diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, los cuales se asignarán a los equipos de trabajo conformados por cuatro o más personas, seleccionados como los mejores de la Institución.

La Rectoría establecerá los requisitos para la conformación, dinámica y selección de los mejores grupos de trabajo.

Estímulos no Pecuniarios. Son los estímulos establecidos para los mejores empleados de los diferentes niveles y el mejor empleado de Carrera Administrativa de la Institución. Algunos incentivos se desarrollarán conforme planes y programas ofertados por la Caja de Compensación familiar:

- ✓ Programas de Turismo y recreación.
- ✓ Programas de Estudio
- ✓ Bonos redimibles de libre destinación
- ✓ Encargos y comisiones. En caso de vacantes provisionales o permanentes y siempre que los funcionarios reúnan los requisitos para el desempeño de los cargos, se aplicarán estos estímulos a los empleados de carrera de conformidad con las normas vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.

7.3 ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA EL MEJOR EMPLEADO DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DE LA UNIDAD CENTRAL DEL VALLE DEL CAUCA

7.3.1 Programas de Estudio

Para estudios técnicos, tecnológicos, de pregrado o postgrado, en las siguientes condiciones: Bono de seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes para educación formal: Para estudios técnicos, tecnológicos, de pregrado o postgrado.

Se reconocerá el bono para auxilio educativo por el valor establecido, por el tiempo necesario para agotarse.

Si el beneficiario de este estímulo interrumpe los estudios, perderá el beneficio.

7.3.2 Programas de Turismo y Recreación

Hasta por un valor de seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

7.3.3 Bonos Redimibles De Libre Destinación

Por valor de seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes. ▪ Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción: Siempre que el funcionario reúna los requisitos de los cargos vacantes de libre nombramiento y remoción.

7.3.4 Comisión para Desempeñar Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Siempre que el funcionario reúna los requisitos de los cargos vacantes de libre nombramiento y remoción.

7.3.5 Encargos

En caso de vacantes provisionales o permanentes y siempre que los funcionarios reúnan los requisitos para el desempeño de los cargos, se aplicará este estímulo a los empleados de carrera, de conformidad con las normas vigentes sobre la materia al momento de la vacancia.

7.4 ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN QUE OBTENGAN EL PRIMER LUGAR EN CADA NIVEL

7.4.1 Programas de Estudio

Para estudios técnicos, tecnológicos, de pregrado o postgrado, en las siguientes condiciones: Bono de cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes para educación formal: Para estudios técnicos, tecnológicos, de pregrado o postgrado.

Se reconocerá el bono para auxilio educativo por el valor establecido, por el tiempo necesario para agotarse. Si el beneficiario de este estímulo interrumpe los estudios, perderá el beneficio.

7.4.2 Programas de Turismo y Recreación

Por valor de cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

7.4.3 Bonos Redimibles De Libre Destinación

Por valor de cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

7.4.4 Comisión para Desempeñar Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Siempre que el funcionario reúna los requisitos de los cargos vacantes de libre nombramiento y remoción.

7.4.5 Encargos

En caso de vacantes provisionales o permanentes y siempre que los funcionarios reúnan los requisitos para el desempeño de los cargos, se aplicará este estímulo a los empleados de carrera, de conformidad con las normas vigentes sobre la materia al momento de la vacancia.

7.5 ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA Y LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN, QUE OBTENGAN EL SEGUNDO LUGAR EN CADA NIVEL

7.5.1 Programas de Estudio

Un bono para auxilio educativo por valor de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

7.5.2 Programas de Turismo y Recreación

Dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

7.5.3 Bonos Redimibles de Libre Destinación

Dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

7.6 RECONOCIMIENTO POR SERVICIOS PRESTADOS

Se efectuará público reconocimiento por servicios prestados con copia a la hoja de vida, a los funcionarios que cumplan 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 y 40 años de servicios continuos a la Institución, se hará entrega de botón Institucional y nota de estilo.

7.7 REQUISITOS PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS

- Tener un tiempo de servicios en la entidad continuo no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de la postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

7.8 SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS DE LA INSTITUCIÓN

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño CIGED seleccionará el mejor empleado de carrera y los funcionarios que obtengan el primer y segundo lugar en cada nivel, de acuerdo a la calificación obtenida en el proceso de evaluación del desempeño laboral por el período comprendido entre 1 de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021.

El mejor empleado de carrera será quien obtenga la más alta calificación entre los funcionarios que obtengan el primer lugar en cada nivel.

7.9 CRITERIOS DE DESEMPATE

Cuando dos o más funcionarios obtenga igual calificación, se aplicarán los siguientes criterios de desempate:

- Aportes, propuestas o iniciativas adicionales al desempeño de sus funciones durante el período a evaluar, registrados en el formato de evaluación, así como las fortalezas de desempeño.
- Se determinará el impacto de los aportes adicionales en la dependencia o a nivel Institucional realizados por los funcionarios durante el período a evaluar.
- Estar vinculado laboralmente al momento de reconocer los estímulos.

8. ESTÍMULOS A DOCENTES DE TIEMPO COMPLETO DE LA INSTITUCIÓN

Consejo Directivo en ejercicio de las competencias legales y constitucionales como máximo Órgano de Dirección y Gobierno expidió el Estatuto General contenido en el Acuerdo 005 de marzo 8 de 2016, estableciendo en el artículo 18: *Son funciones del Consejo Directivo, literal e) “Expedir y modificar los Estatutos y Reglamentos de la Institución. Se requerirá concepto previo del Consejo Académico para expedir y modificar el Estatuto Docente, ...”.*

Conforme al considerando anterior, el Consejo Directivo expidió el Acuerdo 021 del 3 de agosto de 2018 -Estatuto Docente- señalando en el artículo 56: *“Distinciones académicas. Son honores que otorga la Institución como reconocimiento y estímulo a los docentes destacados en actividades de docencia, investigación, de extensión y/o proyección a la comunidad”.* Y, en el párrafo del precitado artículo estableció que, las distinciones académicas serán concedidas por el Consejo Directivo y entregadas en acto solemne ante la comunidad universitaria.

Igualmente, el mencionado Estatuto Docente -Acuerdo Directivo 021/2018-, en el artículo 57 dijo: *“Las distinciones académicas son: Premio a la Excelencia. Será otorgado a aquellos docentes que en cada categoría docente se hayan destacado por su excelencia en el desarrollo de la labor docente, conforme al puntaje obtenido en la evaluación docente. Premio a la Investigación. Se otorgará anualmente a aquellos docentes que hayan realizado y culminado una investigación destacada en la Institución que, según evaluación del Comité Central de Investigaciones, merezca este reconocimiento. Premio a la Extensión. Se otorgará anualmente al docente que tuviera una trayectoria sobresaliente en actividades de extensión y proyección social, según evaluación de la Vicerrectoría de Investigaciones y Proyección a la comunidad (...).”.*

En virtud de lo dispuesto en el mencionado artículo 57, preceptuó: *“Las distinciones se otorgarán a los docentes que ocupen el primer y segundo puesto y su reconocimiento se hará en la ceremonia del día del docente” “(...) La distinción consiste en una medalla, un pergamino, y un estímulo económico de tres salarios mínimos legales mensuales vigentes para el primer puesto y uno y medio salario mínimo legal mensual vigente para el segundo puesto, por cada distinción académica otorgada (...)”.* En caso de presentarse igual calificación entre dos (2) o más docentes que ocupen el primer puesto, el porcentaje del 100% del beneficio económico del primer puesto más el 50% del segundo se sumarán para un total del 150%, que se distribuirá en su totalidad entre los docentes. En este caso el segundo puesto se declarará desierto...”.

Las distinciones enunciadas se efectuarán en el mes de junio de 2023, en el marco del día del Docente.

9. SEGUIMIENTO

Para efectos de seguimiento al presente Plan de Bienestar Social laboral, Estímulos e Incentivos 2023, se hará uso de la siguiente matriz, que además fue incorporada al Plan de Acción Institucional de la misma vigencia, como mecanismo de articulación y efectividad en el direccionamiento estratégico de la UCEVA.

Tabla 1. Matriz de Seguimiento y Articulación con Plan de Acción Institucional 2023

Caracterización					Medición			
No.	Actividad a realizar	¿Requiere presupuesto?	Si requiere presupuesto, especifique de qué tipo (Funcionamiento / Proyecto de Inversión)	Si seleccionó de inversión ¿A que proyecto de inversión está asociado?	Meta	Indicadores	Periodo de Ejecución	Observaciones
1	Reconocimiento mejores empleados	SI	INVERSIÓN	Fortalecimiento del Tlento Humano de la Unidad central del Valle del Cauca - UCEVA del Municipio de Tuluá.	100%	Desarrollo de programas orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos vinculados a la Unidad Central del Valle del Cauca para el mejoramiento del nivede vida. Numero de funcionarios premiados por su desempeño.	Tercer Trimestre	
2	Reconocimiento, distinciones a Docentes Tiempo Completo	SI	INVERSIÓN	Fortalecimiento del Tlento Humano de la Unidad central del Valle del Cauca - UCEVA del Municipio de Tuluá.	100%	Reconocimeinto de labor docente mediante distinciones académicas establecidas en el estatuto Docente como premio a la excelencia, a la investigación y a la proyección social . Se mide por el número de distinciones aadémicas entregadas a los docentes de la institución	Tercer Trimestre	
3	Actividades de Bienestar Social	SI	INVERSIÓN	Fortalecimiento del Tlento Humano de la Unidad central del Valle del Cauca - UCEVA del Municipio de Tuluá.	100%	Fortalecimiento de la calidad de vida laoral y el bienestar social de los servidores públicos de la Unidad Central del Valle del Cauca.	Tercer Trimestre	Actividades programadas durante la vigencia encaminadas a brindar una excelente calidad de vida laoral, actividades contemplada en el proyecto de fortalecimiento del talento Humano (día de la mujer UCEVISTA, reconocimiento a secretariaa, día del servidor público, actividades recreativas y culturales que fomentan el bienestar social y labora.