



Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos Institucionales

2024

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1. MARCO NORMATIVO	6
2. OBJETIVOS	12
2.1 OBJETIVO GENERAL.....	12
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	12
3. BENEFICIARIOS.....	14
4. NIVELES DE RESPONSABILIDAD	15
5. CONTEXTO ESTRATÉGICO	16
6. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL	17
A. PROGRAMAS CALIDAD DE VIDA LABORAL	27
• Programa de Desvinculación Laboral Asistida.	31
B. PROGRAMA PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	31
• Programa de Promoción y Prevención en Salud: SG-SST	32
7. PROGRAMA DE INCENTIVOS AL DESEMPEÑO.....	35
7.1 BENEFICIARIOS	37
7.2 PLAN DE INCENTIVOS	38
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	39
7.3.1 Programas de Estudio	39
7.3.2 Programas de Turismo y Recreación.....	39
7.3.3 Bonos Redimibles de Libre Destinación	39
7.3.4 Comisión para Desempeñar Empleos de Libre Nombramiento y Remoción.....	39
7.3.5 Encargos.....	40
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	40
7.4.1 Programas de Estudio	40
7.4.2 Programas de Turismo y Recreación.....	40
7.4.3 Bonos Redimibles de Libre Destinación	40
7.4.4 Comisión para Desempeñar Empleos de Libre Nombramiento y Remoción.....	40

7.4.5	Encargos.....	41
7.5	ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA Y LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN, QUE OBTENGAN EL SEGUNDO LUGAR EN CADA NIVEL	41
7.5.1	Programas de Estudio	41
7.5.2	Programas de Turismo y Recreación.....	41
7.5.3	Bonos Redimibles de Libre Destinación	41
7.6.	RECONOCIMIENTO POR SERVICIOS PRESTADOS.....	41
7.7.	REQUISITOS PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS	41
7.8.	SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS DE LA INSTITUCIÓN	42
7.9.	CRITERIOS DE DESEMPATE	42
7.10.	ESTÍMULOS A DOCENTES DE TIEMPO COMPLETO DE LA INSTITUCIÓN	42
8.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	44
8.1.	EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR	44
9.	ENTIDADES DE APOYO	45
10.	CRONOGRAMA DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL. ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024	46
11.	SEGUIMIENTO.....	48

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivo Institucional, para la vigencia 2024, tiene como objetivo buscar el Bienestar Social Laboral (BSL) de sus funcionarios, fomentando en ellos, el compromiso individual, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, hacia un trabajo eficiente y eficaz, que contribuya a la productividad, la innovación y la sostenibilidad de la institución, como también a su desarrollo personal, a su crecimiento profesional logrando maximizar su potencial humano, al respeto por la diversidad y la equidad de género, en pro de la calidad de vida laboral de nuestros servidores públicos y sus familias.

Igualmente, busca estimular e incentivar el desempeño en el nivel de excelencia y en cada uno de los niveles jerárquicos, a su vez el reconocimiento al mejor empleado de la institución. Cabe destacar que el sistema de estímulos debe fundamentarse en aspectos como: * **Humanización del trabajo** * **Equidad y justicia** * **Sinergia** * **Coherencia** * **Articulación** * **Objetividad** * **Transparencia**.

Es importante mencionar que este Plan tiene como finalidad crear condiciones favorables y entornos de trabajo saludables y seguros, incrementando el bienestar, la felicidad, la motivación, la gestión del conocimiento, el aprendizaje organizacional y el desarrollo de competencias, de modo que se garantice el cuidado de nuestro activo intangible más importante, el capital humano de la Uceva.

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos en la normatividad aplicable al sector público, conforme lo establece el Decreto – Ley 1567 de 1998, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 612 del 4 de abril de 2018 y acogiéndonos al Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables – Entidades Sostenibles 2020 – 2022 generado por la Función Pública para todas las entidades públicas del orden territorial y nacional como un instrumento que permite desarrollar estrategias de bienestar, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, en el marco de la gestión estratégica del talento humano, a través 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 - familia, ocupación del tiempo libre, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción y productividad, así como el sentido de pertenencia del Servidor Público con la Institución.

La Oficina de Gestión Humana de la Unidad Central del Valle del Cauca desarrollará el Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos Institucional 2024, fundamentado en la normatividad legal vigente, los lineamientos y el compromiso de la alta dirección, a la

respuesta activa de los funcionarios con las actividades generadas en la vigencia 2023 y la aplicabilidad del 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 Globalizada de Cargos, 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, Estímulos e Incentivos Institucional de la Unidad Central del Valle del Cauca, vigencia 2024, 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 de este 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 1960 de 2019**, la cual dispone: Artículo 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto – Ley 1567 de 1998, “g) Personalización 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”.
- **Programa Nacional de Bienestar: Servicios Saludables, Entidades Sostenibles 2020 – 2022**. Instrumento que les permita desarrollar estrategias de bienestar. Con este programa podrán actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo a lo establecido en el Decreto – Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al estado y al país.
- **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

Planear y realizar actividades que contribuyan a crear, mantener y mejorar las condiciones laborales 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 la calidad de vida laboral y de sus familias, a través de espacios de esparcimiento, ocupación del tiempo libre, de autocuidado, de formación, de integración y de sanas relaciones interpersonales, con el fin de incrementar la productividad, la satisfacción, el compromiso individual y el sentido de pertenencia hacia la institución.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física, mental y emocional de los servidores públicos mediante el Plan de Hábitos, Estilos de Vida y Entorno Saludable (PHEVES).
- Promover estrategias encaminadas a fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar, de los funcionarios, fortaleciendo el clima laboral de la Uceva.
- 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, formativos, 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 la apropiación de los valores e identidad institucional, en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, acrecienten el compromiso individual y el sentido de pertenencia con la institución.
- Promover un ambiente laboral inclusivo y equitativo mediante la implementación de políticas y prácticas que fomenten la diversidad de género, garantizando igualdad de oportunidades, eliminando sesgos y discriminación, y fomentando la participación activa y el desarrollo profesional de todas las identidades de género en la empresa.
- Aplicar las disposiciones legales aplicables en materia de incentivos institucionales.
- Articular, criterios de evaluación de desempeño laboral con el plan de incentivos Institucionales.

- Premiar a la Excelencia a aquellos docentes que en su categoría se hayan destacado por su excelencia en el desarrollo de su labor, conforme al puntaje obtenido en la evaluación docente.
- Otorgar reconocimiento anualmente a aquellos docentes que hayan realizado y culminando investigaciones destacadas en la institución, según evaluación del Comité Central de Investigaciones.
- Premiar 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 las actividades establecidas en el presente Plan de Bienestar Social, Labora, Estímulos e Incentivos 2024, los servidores públicos vinculados a la Planta Global de Cargos de la Institución y sus familias de primer grado de consanguinidad (cónyuge, compañero permanente, hijos menores de 18 años o hijos con discapacidad que dependa económicamente del servidor). Para los programas de incentivos Institucionales pecuniarios y no pecuniarios, serán beneficiarios los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

Igualmente, recibirán reconocimiento y estímulo los docentes destacados, por sus actividades de docencia, investigación, extensión y proyección social. Dichas distinciones académicas serán concedidas por el Consejo Directivo y entregadas en un acto solemne ante la comunidad universitaria.

4. NIVELES DE RESPONSABILIDAD

Será responsabilidad del Jefe de Gestión Humana diseñar y ejecutar el acto administrativo del Plan Incentivos Institucionales y Bienestar Social Laboral, 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 2024, se articula con el Plan Estratégico de Talento Humano 2024 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 y docente, 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 la Gestión Estratégica del Talento Humano, en la categoría de Bienestar, se identificaron como prioridad, las siguientes acciones a implementar:

- 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.
- Incluir actividades en promover la inclusión y la equidad, fomentando la diversidad y la eliminación de la violencia de género, a su vez prevenir el acoso laboral, sexual y de poder en el ámbito laboral. 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. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL

6.1. FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR SOCIAL PARA LA FAMILIA UCEVA 2024

Los programas de Bienestar Social, Laboral e Incentivos buscan mantener al talento humano, comprometido, satisfecho, feliz y motivado en su lugar de trabajo, logrando ambientes seguros, saludables y equitativos. 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 beneficien y permita al colaborador tener un mejor equilibrio entre la vida laboral y familiar.

Contar con empleados satisfechos, son un elemento fundamental para alcanzar el éxito institucional, pues a mayor satisfacción, mayor productividad. Pues permite fomentar en el colaborador sentido de pertenencia, desarrollo personal y profesional, generando para la institución, criterios de innovación, rentabilidad, sostenibilidad y competitividad. Es así como el bienestar debe abordarse como un aspecto importante y relevante, analizando los beneficios que puede traer al ser integrada a la visión y los objetivos globales de la institución.

Promover activamente el bienestar en las organizaciones no solo beneficia a los empleados individualmente, sino que también puede tener un impacto significativo en el rendimiento general y la efectividad de la empresa, pues se generan diversos beneficios: productividad, menor ausentismo, mejor ambiente laboral, mayor atracción y retención de talentos y una mayor imagen empresarial hacia la comunidad. Como lo explica David Arkless, presidente de asuntos corporativos y de gobierno de ManpowerGroup, “Las organizaciones más fuertes serán las que atraigan, comprometan y retengan el mejor talento humano”.

El Plan de Incentivos y Bienestar Social Laboral para la vigencia 2024, está diseñado para generar condiciones que hagan posible un desempeño eficiente y eficaz de los servidores públicos vinculados a la Planta Globalizada de Cargos. Para ello se deberá orientar y gestionar transversalmente las actividades que promueve el bienestar social, laboral, con el fin de favorecer el desarrollo integral del funcionario y el mejoramiento de su calidad de vida a través del diseño e implementación de espacios deportivos, lúdico recreativos, socioculturales, equilibrio entre la vida laboral y familiar, educación formal e informal, promoción de la salud física, mental y emocional, y prevención de la enfermedad, el fomento contra la violencia de género y la equidad laboral, como el reconocimiento 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 2024, se implementará un Plan de Bienestar Social, Laboral e Incentivos, enfocado en las necesidades sentidas 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.

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, satisfacción, felicidad laboral y calidez humana, por parte de los servidores en la entidad.

De acuerdo con lo establecido en el Decreto – Ley 1567 de 1998, en el Decreto 1083 de 2015 y tomando como referencia el Programa Nacional de Bienestar: “SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES 2020 – 2022”. Como el compromiso de la Alta Dirección respecto al Bienestar Social Laboral, la Jefe de Oficina de Gestión Humana y los procesos transversales, contribuiremos al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Uceva, en el marco de la gestión estratégica del talento humano.

Partiendo de lo anterior, el Programa Nacional de Bienestar plantea 5 ejes fundamentales, los cuales fueron formulados conforme con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual de bienestar a nivel país y las tendencias del mercado laboral. A partir de estos ejes se espera plantear estrategias y tomar acciones encaminadas a mejorar la calidad de vida y el bienestar de los funcionarios y sus familias.

Tabla 1. Cinco Ejes Fundamentales para el Desarrollo de la Estrategia del Programa de Bienestar Social, Laboral e Incentivos de la Uceva, Vigencia 2024.

OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE	EJE	COMPONENTES	ACTIVIDADES
 	Eje 1: Equilibrio Psicosocial: Hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de jornadas laborales. Este eje hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, como la calidad de vida laboral de nuestros funcionarios.	Factores Psicosociales: Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y la conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para generar bienestar laboral y, a su vez, al incrementar la productividad.	✓ Eventos, deportivos y recreacionales. ✓ Eventos artísticos y culturales. ✓ Teletrabajo / trabajo virtual en casa. ✓ Concursos: Los servidores públicos tienen talento. ✓ Bienestar espiritual.
		Equilibrio Entre la Vida Laboral y Familiar: Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de nuestros servidores	✓ Horarios Flexibles para los servidores públicos. ✓ Jornada especial para mujeres embarazadas. ✓ Conmemoración del día de la familia.

		públicos, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar estamos contribuyendo a generar bienestar en el colaborador y su familia.	✓ Acciones con ocasión del día de la niñez y la recreación. ✓ Actividades de reconocimiento y/o felicitaciones a los servidores en sus Diferentes Etapas de la Vida o logros personales (matrimonio, nacimiento de los hijos, fallecimiento, grados).
		Calidad de Vida Laboral: Este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor público y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad.	✓ Actividades para el Día Nacional del Servidor Público. ✓ Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos, según su profesión. ✓ Conmemoración del día del trabajo decente (7 de octubre). ✓ Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional. ✓ Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño.

			✓ Celebración de Cumpleaños. ✓ Entorno laboral saludable. ✓ Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte.
3 SALUD Y BIENESTAR 	Eje 2: Salud Mental: Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.	Higiene Mental: Este componente, se direcciona a realizar acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social laboral, en procura de mejorar continuamente la calidad de vida de nuestro talento humano, mediante actividades dirigidas por profesionales en psicología que puedan abordar temas relacionados con la promoción de la salud mental y prevención de trastornos mentales como el suicidio, consumo de alcohol y	✓ Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental. ✓ Estrategias de Afrontamiento. ✓ Apoyo Psicológico.

		otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión.	
		Prevención de Nuevos Riesgos a la Salud y Efectos Pospandemia: En este componente se deben realizar acciones orientadas a prevenir el riesgo con relación a la salud de los funcionarios para mejorar su bienestar y calidad de vida.	✓ Prevención de sedentarismo. ✓ Manejo de la ansiedad, la depresión y el estrés laboral. ✓ Telemedicina y teleorientación psicológica.
5 IGUALDAD DE GÉNERO 	Eje 3: Convivencia Social.	Fomento de la Inclusión, diversidad, equidad y representatividad: Este eje hace referencia a las acciones que la institución deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad. Contribuyendo a la	✓ Promover la inclusión, la diversidad y la equidad laboral. ✓ Campañas de creación de cultura inclusiva.

		construcción de un mejor ambiente laboral y creando espacios seguros y diversos que ayuden al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores públicos.	
		Prevención de Situaciones asociadas al acoso laboral y sexual, como al abuso de poder: Este componente tiene como propósito crear y asegurar espacios laborales saludables. Por lo tanto, la entidad debe generar estrategias de identificación y detección de posibles situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y de poder, con el fin de prevenir, corregir y sancionar todo tipo de acoso laboral y otros hostigamientos, en el marco de las relaciones del trabajo.	✓ Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder. ✓ Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS 		Eje 4: Alianzas Interinstitucionales: Estrategias y actividades encaminadas a fortalecer el desarrollo de competencias personales y laborales, que puedan alinearse y generar valor agregado al logro de los objetivos estratégicos de la institución; así como promover el aprendizaje personal de los servidores públicos en programas de interés al servicio de la comunidad.	Coordinación Institucional: Crear alianzas estratégicas, estableciendo colaboración con otras instituciones de educación superior o Universidades, organizaciones gubernamentales, empresas u ONG, que tengan objetivos similares con el fin de que juntos puedan compartir recursos, conocimiento y apoyo para alcanzar metas comunes.	✓ Realizar procesos transversales con la Vicerrectoría de Internacionalización, para el fortalecimiento de las competencias de nuestros colaboradores. ✓ Promover la innovación, fomentando la investigación y el desarrollo de nuevas ideas y tecnología sostenible dentro de la institución. Apoyando a los servidores públicos en la creación de proyectos innovadores relacionados con la sostenibilidad y la responsabilidad social. ✓ Estimular e incentivar los logros en sostenibilidad y responsabilidad empresarial, motivando a otros a participar y a otras instituciones o empresas a seguir el ejemplo.
		Eje 5: Transformación Digital:	Creación de Cultura Digital para el Bienestar:	✓ Generar proceso transversal con la Oficina de Informática y Telecomunicaciones, para

9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA 	Eje transversal que debe implementarse para la búsqueda de bienestar de los servidores públicos, con el fin de facilitar sus procesos y procedimientos. Permitiendo tener una mayor cantidad de información de los colaboradores, agilizando y simplificando, en algunos casos, la gestión de bienestar.	La creación de una cultura digital para el bienestar facilita a los miembros de la institución, la gestión del flujo de trabajo, la asignación y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchas otras utilidades.	promover la cultura digital, desarrollar o adoptar apps (aplicaciones) que les permita a los colaboradores realizar de manera ágil y eficiente los trámites administrativos (permisos, certificaciones, etc.), evaluar las brechas de conocimiento, gustos y preferencias. ✓ Realizar jornadas de preparación y desarrollo sobre las utilidades de los sistemas que maneja en la entidad. ✓ Capacitar a los servidores públicos sobre aplicativos gratuitos de manejo de tareas, gestión de la salud y alimentación y organización del tiempo de trabajo, entre otras herramientas. ✓ Realizar semestralmente capacitaciones, sobre las utilidades y los beneficios que las herramientas informáticas ofrecen y aquellas otras temáticas que consideren pertinente.
---	---	--	--

		Analítica de Datos para el Bienestar: La analítica de datos para el bienestar tiene el propósito de facilitar la asertiva toma de decisiones, la segmentación y caracterización de los funcionarios y la obtención de información relevante para la implementación del programa de bienestar (también útil para otros fines), entre otros. Para el fortalecimiento del programa de bienestar social, laboral e incentivos, la analítica de datos, permitirá conocer las expectativas y preferencia de nuestro talento humano, en aspectos relacionados con salud, educación, vida familiar, entre otros.	✓ Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar. ✓ Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información. ✓ Realizar, una vez al año, campañas de actualización de la información, contenida en la base de datos
--	--	--	---

Fuente: Programa Nacional de Bienestar Social: “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020- 2022”.

A. 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, en el entorno laboral y fuera de este. A la existencia de un ambiente y condiciones laborales, percibidos por los servidores públicos como satisfactorio y propicio para su bienestar y su desarrollo; impactando positivamente en la productividad, la sostenibilidad, la innovación, el compromiso individual, el sentido de pertenencia, la fidelización, la permanencia, como las relaciones interpersonales a nivel laboral y familiar.

Así mismo, se ocupa en identificar, evaluar, mitigar, mantener y mejorar el ambiente laboral, la resolución de conflictos como las condiciones que protegen o afecta la vida laboral de los funcionarios y sus familias, en pro de su bienestar y su desarrollo personal, profesional y organizacional. Con el fin de retener el mejor talento humano, fidelizarlo, generar valor, aumentar la productividad y la sostenibilidad institucional. Pues el bienestar social laboral, más allá de los beneficios para el colaborador, es una responsabilidad compartida entre la institución y su talento humano.

Dentro de este componente se desarrollarán los siguientes planes de acción:

- **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, la institución deberá medir el clima laboral.

Desde la Oficina de Gestión Humana, en el mes de octubre de 2023, realizó la aplicación del instrumento de medición del clima laboral, el cual constó de 5 categorías, cada una de ellas con su correspondiente número de ítems, como se especifica en el siguiente cuadro:

VARIABLES	ITEMS	TOTAL
1. Desarrollo y pertinencia	1 a 10	10
2. Liderazgo	11 a 15	5
3. Talento Humano	16 a 20	5
4. Gestión del desempeño	21 a 25	5
5. Cohesión y relaciones laborales	26 a 30	5
TOTAL		30

Cuadro No.1 Variables según límite de preguntas.

1. DESARROLLO Y PERTENENCIA

Claridad de los servidores en relación con la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se desarrolla la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y son dotados de los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor.

2. LIDERAZGO

Conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área; rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo.

3. TALENTO HUMANO

Nivel de percepción de los servidores sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de los funcionarios en sus respectivos cargos, a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.

4. GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

Se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, que, en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan.

5. COHESIÓN Y RELACIONES LABORALES

Es el intercambio retroalimentador de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen en dirección horizontal y

vertical en las entidades; orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros de la entidad.

En la Institución de Educación Superior UCEVA (Unidad Central del Valle del Cauca), fueron encuestados 239 funcionarios para quienes la percepción del clima laboral se evidencia con percepción favorable. Las variables del clima laboral evaluadas en el instrumento y sus diferentes puntuaciones se encuentran evidenciados en el siguiente cuadro:

VARIABLES	1 Muy de acuerdo	2 De acuerdo	3 En desacuerdo
Desarrollo y Pertinencia	45.7%	46%	7.8%
Liderazgo	50,7%	41,5%	7,7%
Talento Humano	45,6%	46,6%	7,7%
Gestión del desempeño	59,6%	37%	3,3%
Cohesión y relaciones laborales	32,6%	35,8%	31,5%
TOTAL, PONDERACIÓN	46.8%	41.3%	11.6%
RESULTADO IDEAL	60%	30%	10%

Cuadro No.2 Resultados de las variables

La Institución de Educación Superior UCEVA (Unidad Central del Valle del Cauca), en la variable de **Desarrollo y Pertinencia** presenta **percepción favorable**, quiere decir que existe una claridad en los objetivos, valores y estrategias institucionales. Al igual, **Gestión del Desempeño y Talento Humano** los funcionarios conocen los procesos organizacionales, logran desarrollar sus habilidades y actitudes para su satisfacción y el bienestar, se encuentra en **percepción favorable**. Con relación, a la variable **Liderazgo** se reconoce que los líderes están trabajando por la interacción y cohesión entre los colaboradores y las directrices las perciben de forma clara y coherente esta variable se encuentra fortalecida los colaboradores se mantienen al tanto de los cambios, logros y nuevos retos su **percepción es favorable**. De acuerdo, con **Cohesión y relaciones laborales**, es importante tener un ambiente físico adecuado con estándares de orden y seguridad, actualmente se debe fortalecer estándares en los procesos relacionados con esta variable, Así mismo, el trabajo en grupo se evidencia que el colaborador trabaja en conjunto hacia un objetivo colectivo de manera eficiente se reconoce que los esfuerzos están de manera alineada, existe comunicación y participación por los integrantes, aun así la **percepción es favorable**.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta se puede evidenciar que, en la Institución de Educación Superior UCEVA (Unidad Central del Valle del Cauca), todas las variables se encuentran en percepción favorable.

Los servidores tienen una percepción positiva frente al entorno laboral, se debe seguir trabajando para fortalecer y potencializar los procesos institucionales, el aumento de la productividad y los objetivos propuestos.

Recomendaciones:

Se recomienda según graficas evidenciadas darle un manejo estratégico al estrés en el personal de UCEVA, ya que se observa que resaltan una inconformidad con el manejo del estrés y las funciones del puesto que fue contratado. (Ver comentarios para entrar a más detalles).

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 a las diversas condiciones implicadas en lo intralaboral, lo extralaboral y las condiciones propias del individuo, que pueden constituirse tanto en factores protectores, generando impactos positivos tanto a los colaboradores como a la organización o de riesgo, afectando la salud física, mental y emocional de las personas, los equipos de trabajo y la institución, trayendo con ello baja productividad e insatisfacción laboral.

De acuerdo a las resoluciones 2646 de 2008, 2404 del 2019 y 2764 del 2022, 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.

- **Programa de Desvinculación Laboral Asistida.**

El programa de desvinculación laboral asistida se implementa para manejar de manera ética y responsable el retiro del servidor público. Este programa busca proporcionar apoyo y recursos al talento humano que deja la institución porque se encuentra pronto a pensionarse, por otras causas diferentes, a pensión o va a ser despedido. La finalidad de este programa es preparar, acompañar y apoyar al servidor público, a través del apoyo psicológico, asistencia, jurídica y financiera, entre otras. En la Unidad Central del Valle del Cauca, manejamos el programa de preparación y acompañamiento al pre pensionado y, preparación y acompañamiento por otras causas diferente a pensión.

- **Programa de Preparación y Acompañamiento al Pre pensionado.**

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, brindando asesoramiento y orientación laboral, asesoría jurídica, promoción y prevención de la salud, planificación financiera e igualmente, alternativas ocupacionales y de inversión.

- **Programa de Preparación y Acompañamiento por otra Causa a Pensión.**

Este programa de desvinculación asistida por otra causa diferente a pensión se implementa para aquellos empleados, que por diversas razones enfrenta la etapa de retiro laboral, antes de alcanzar su edad de pensión. Estas causas pueden incluir reestructuración institucional, personas que se encuentra en cargos de provisionalidad o por nombramiento, finalización de proyectos o contratos y por decisión propia. Su finalidad es poder brindar apoyo al personal que debe afrontar dicha situación, a nivel emocional, realizar alianza estratégica con la Vicerrectoría de Investigación y Proyección Social, con el programa de egresado de Banco de empleos, para la consecución de nuevas ofertas laborales.

B. PROGRAMA PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Este programa se enfoca en salvaguardar y mejorar las condiciones laborales y sociales de nuestros funcionarios. Incluye una serie de servicios y medidas destinadas a promover y prevenir la seguridad, el bienestar y el desarrollo integral del talento humano. Brindando seguridad laboral, salud ocupacional, plan de hábitos, estilos de vida y entornos saludables,

asistencia social (psicológico, jurídico y financiero), beneficios laborales, desarrollo profesional, capacitación y equilibrio, trabajo – vida personal y familiar.

Dentro de este componente se desarrollarán los siguientes planes de acción:

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

La UCEVA tiene definida una Política del SG-SST, en cumplimiento de su marco normativo. Su objetivo es, 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, evaluados, monitoreados o mitigados en la implementación de programas de prevención y promoción, planes de gestión en seguridad y salud en el trabajo, como 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, la seguridad, la integridad y la salud de sus funcionarios, estudiantes, docentes, contratistas y visitantes.

Así mismo, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en nuestra institución, apunta a los siguientes objetivos:

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

Igualmente, se desarrollan los siguientes programas:

- 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, proveer educación a la población expuesta y direccionarlos al Plan de hábitos, estilos de vida y entorno saludable, en el servicio programa cardiovascular.

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 musculoesqueléticos 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, Resolución 2404 de 2019 y la Resolución 2764 de 2022. Artículo 8.): La implementación del programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial, se gestiona, cuando los funcionarios se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos, evaluadas como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo. A su vez, se debe tener en cuenta los siguientes criterios para la inclusión de los trabajadores, como los casos o eventos identificados por:

- Quejas de acoso laboral.
- Consumo problemático de alcohol y sustancias psicoactivas.
- Funcionarios accidentados de forma recurrente.
- Patologías comunes o laborales por exposición a factores psicosociales calificados o en proceso de calificación.
- Casos que reporten incapacidades con diagnósticos relacionados con riesgo psicosocial.
- Eventos vitales estresantes o significativos como muerte de seres queridos y eventos familiares o personales.
- Casos de estrés crónico o postraumático.
- Personal con efectos en la salud mental, derivados de las situaciones de emergencia sanitaria, ambiental y social.

Todos los casos mencionados anteriormente se debe garantizar la reserva y confidencialidad de la información.

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).

- **Plan de Hábitos, Estilos de Vida y Entorno Saludable (PHEVES)**

Por medio del Plan de Hábitos, Estilos de Vida y Entorno Saludable, se busca fortalecer los factores psicosociales protectores del funcionario, en pro del bienestar, la promoción de la salud, la ocupación del tiempo libre, la calidad de vida y el fomento de las buenas relaciones interpersonales, beneficiando también a su primer grado de consanguinidad.

A su vez, se promueve la prevención primaria y secundaria de los administrativos, docentes y contratistas, que presentan diagnóstico de enfermedades no transmisibles (sobrepeso, obesidad, dislipidemia, hipertensión, diabetes, hipotiroidismo o problemas osteomusculares, etc.). Esta población se encuentra en el programa cardiovascular que lidera el Área Integral de Salud, de la Vicerrectoría de Bienestar Universitario o los que hagan parte de los programas de sus IPS.

Los servicios PHEVES durante estos 5 años se han ido institucionalizando y fomentando la cultura de entornos saludables y de autocuidado. PHEVES, cuenta para los servidores públicos y sus familias, con los siguientes espacios:

- Plan, PHEVES Solo para Ti: Dirigido para administrativos, docentes y contratistas. Ofrece los servicios de Cardiovascular y Acondicionamiento físico.
- Plan, PHEVES Familiar: Para administrativos, docentes, contratistas y su primer grado de consanguinidad (madre, padre, cónyuge, hijos e hijas a partir de los 12 años). Ofertando los siguientes servicios: Madrugadores Uceva, Natación Diurna, Natación Nocturna, Tango, Salsa y Bachata y Artes Plásticas.
- Plan, PHEVES Kids: En pro del fomento de las buenas prácticas vida laboral - familia, de los hijos e hijas, de nuestros servidores públicos y contratistas, en edades de 5 a 11 años. Ofrece, los servicios de refuerzo escolar, judo kids y juegos tradicionales.

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 ibídem 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 y actuar, a través de la ruta de la calidad, desde la dimensión del talento humano, propende al logro de la calidad y busca 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, a 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. Lo anterior atendiendo la normatividad aplicable al régimen de carrera administrativa y nombramientos en cargos de Libre Nombramiento y Remoción,

igualmente en cumplimiento de los requisitos establecidos en el Manual Especifico de funciones y competencias Laborales vigente.

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. Lo anterior atendiendo la normatividad aplicable al régimen de carrera administrativa y nombramientos en cargos de Libre Nombramiento y Remoción, igualmente en cumplimiento de los requisitos establecidos en el Manual Especifico de funciones y competencias Laborales vigente.

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. Lo anterior atendiendo la normatividad aplicable al régimen de carrera administrativa y nombramientos en cargos de Libre Nombramiento y Remoción, igualmente en cumplimiento de los requisitos establecidos en el Manual Especifico de funciones y competencias Laborales vigente.

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. Lo anterior atendiendo la normatividad aplicable al régimen de carrera administrativa y nombramientos en cargos de Libre Nombramiento y Remoción, igualmente en cumplimiento de los requisitos establecidos en el Manual Especifico de funciones y competencias Laborales vigente.

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 2023 al 31 de enero de 2024.

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

Se adoptará el programa de incentivos a otorgar mediante Resolución Rectoral en el cual se establecerán los requisitos y lineamientos para otorgar los Incentivos, en el marco legal precitado.

7.9. CRITERIOS DE DESEMPATE

Los criterios de desempate se determinarán e incluirán en la Resolución que adopta el Programa de Incentivos Institucionales para la vigencia, atendiendo las consideraciones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño – CIGED.

Se deberán tener en cuenta los siguientes criterios, además de los que sean considerados necesarios y relevantes bajo principios de objetividad y transparencia.

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.

7.10. ESTÍMULOS A DOCENTES DE TIEMPO COMPLETO DE LA INSTITUCIÓN

El 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, considerando lo 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 salarios 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 en el marco del día del Docente.

8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Oficina de Gestión Humana, realizará el respectivo control de las acciones reportadas de manera trimestral, con el fin de garantizar el cumplimiento durante la vigencia 2024.

Para efectos de seguimiento al presente Plan de Bienestar Social laboral, Estímulos e Incentivos 2024, 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.

Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar Social, Laboral, Estímulos E incentivos se detalla a continuación:

8.1. EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR

- **Indicador de Cumplimiento:** Ejecución de actividades de bienestar, estímulos e incentivos.
- **Medición:** Medición de las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos.

8.2. NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS SERVIDORES FRENTE A LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

- **Indicador de Cumplimiento:** Nivel de satisfacción de las actividades de bienestar, estímulos e incentivos.
- **Medición:** Medición de la satisfacción del talento humano que diligencia la evaluación de las actividades desarrolladas en el plan de bienestar.

9. ENTIDADES DE APOYO

Para dar cumplimiento al Plan de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos, para la vigencia 2024, se contará con las alianzas y el apoyo de las siguientes instituciones:

- Administradora de Riesgos Laborales.
- Fondo de Pensiones y Cesantías.
- Caja de Compensación Familiar.
- Entidades Promotoras de Salud.
- Diferentes Instituciones con las que se tengan alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas.
- Procesos transversales con las diferentes dependencias y facultades de la institución, como los es la Vicerrectoría de Bienestar Universitario, la Vicerrectoría de Investigación y Proyección Social, la Vicerrectoría de Internacionalización, la Facultad de Educación, de Ciencias de la Salud, de Ciencias Jurídica y Humanística, entre otras.

10. CRONOGRAMA DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL. ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024

Se anexa el cronograma de las actividades a desarrollar en el Plan de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos.

CRONOGRAMA DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024													
PROGRAMA	ACTIVIDADES / MES	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.
Plan de Hábitos, Estilo de Vida y Entorno Saludable	Promoción de los servicios												
	Participación en los servicios PUEVES												
Prevención y Servicios Sociales	Feb. 14: Pagos de Cesantías												
	Mar. 8: Día Mundial de la Ciudadanía												
	Mar. 8: Conmemoración del día de la Mujer												
	Mar. 8: Reconocimiento de la Mujer UoVista												
	Mar. 20: Día de la Felicidad												
	Abr. 7: Día Mundial de la Salud												
	Abr. 28: Día Mundial de la SST												
Calidad de Vida Laboral - Familia	Abr. 30: Día de la Niñez y la Adolescencia												
Prevención y Servicios Sociales	May. 1: Día del Trabajo												
	May. 13: Día de la Madre												
	May. 17: Día Mundial de la Hipertensión												
	May. 31: Día Mundial sin Tabaco												
	Jun. 5: Día Mundial del Medio Ambiente												
	Jun. 16: Día del Padre												
Estímulos e Incentivos	Jun. Estímulos e Incentivos. Reconocimiento Docentes												
Prevención y Servicios Sociales	Jul. 26: Día Internacional del Autocuidado de la Salud												
Calidad de Vida Laboral	Jul. 27: Día del Señor Público												
Calidad de Vida Laboral - Familia	Jul: Vacaciones Recreativas												
	Ago: Festival de Cometas UoVista												
Estímulos e Incentivos	Ago: Estímulos e Incentivos. Reconocimiento a los Administrativos												
Calidad de Vida Laboral - Familia	Sep. 8: Día Mundial de la Prevención Contra el Sida												
	Oct. 10: Día de la Salud Mental												
	Oct. 31: Carnaval de la Alegría para nuestros niños y niñas UoVistas												
	Nov. 25: Día Contra la Violencia a la Mujer												
	Dic. No venas Navideñas												
	Fiesta de Fin de Año												
Desvinculación Asistida	Caracterización al Pre-Pensionado												
	Encuentro de Pre-Pensionado												

11. SEGUIMIENTO

ACTIVIDAD A REALIZAR	FECHA INICIO (DD/MM/AAAA)	FECHA FIN (DD/MM/AAAA)	INDICADOR DEL PRODUCTO/ENTREGABLE	UNIDAD DE MEDIDA	META ANUAL DEL PRODUCTO (CUANTITATIVO)	METAS PROGRAMADAS POR TRIMESTRE			
						T1	T2	T3	T4
Aplicar el Plan de Bienestar Social en los empleados de la Planta Global de Cargos de la Institución y Estímulos e Incentivos Institucionales en los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.	1/01/2024	31/12/2024	Informe Realizado y presentado	Porcentaje	100	25,0	25,0	25,0	25,0