

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS

Elaboró:

Revisó:

Aprobó:

PU Talento Humano

Secretario(a) General

Rector(a)

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código 202.03.05.D.04	Versión 10	Emisión 24-01-2024	Página 2 de 32

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES
3. MARCO LEGAL
4. ALCANCE
5. OBJETIVO
 - 5.1. GENERAL
 - 5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS
6. BENEFICIARIOS
7. RESPONSABLE
8. ESTRUCTURA
9. OBLIGACIONES DEL COLEGIO MAYOR DEL CAUCA
10. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, TRABAJADORES OFICIALES Y DOCENTES
11. EJES DE INTERVENCIÓN
 - AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES
 - 11.1. PROGRAMA DE SEGURIDAD SALUD EN EL TRABAJO
 - 11.2. PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTES
 - 11.3. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL
 - 11.4. PROGRAMA DE INCENTIVOS
12. CONTROL DE CAMBIOS

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código 202.03.05.D.04	Versión 10	Emisión 24-01-2024	Página 3 de 32

1. INTRODUCCIÓN

La Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca es un establecimiento público del orden departamental, de carácter académico, con personería jurídica, autonomía administrativa, patrimonio independiente y con domicilio en la ciudad de Popayán Cauca.

Como establecimiento público debemos seguir los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación Nacional y el Departamento Administrativo de la función pública, es así como El Plan de Bienestar e Incentivos se formulan desde la perspectiva integral del ser humano y se enfoca en el desarrollo de todas sus dimensiones (mente, cuerpo y emoción), interviniendo constantemente un clima organizacional óptimo y diferentes hábitos de vida saludables, de manera articulada con las demás líneas de acción que componen el Plan Estratégico del Talento Humano.

Así mismo el artículo 20 del Decreto 1567 de 1998 que: “Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.”

Los programas de Bienestar potencian el desarrollo de las dimensiones física, mental, intelectual, social, afectiva y espiritual, a través de la cultura, el deporte, la salud, el fomento a la educación y la sana convivencia laboral. Es así como obedeciendo al objetivo estratégico “Fomentar la participación de estudiantes, docentes y administrativos en los programas y actividades propuestos en las líneas de Bienestar Institucional, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida desde la pluralidad, diversidad e inclusión”.

Por ser una Institución de Educación Superior, debemos dar cumplimiento a lo establecido en el Acuerdo 02 de 2020, por el cual se actualiza el modelo de acreditación en Alta Calidad, el Factor 9. BIENESTAR DE LA COMUNIDAD ACADÉMICA DEL PROGRAMA el cual requiere que “el programa académico deberá, a partir de su tradición y cultura del mejoramiento continuo, y de los fines filosóficos, pedagógicos y organizacionales, que dan identidad a su comunidad académica, contar con programas de bienestar institucional pertinentes y adecuados a las necesidades de su comunidad académica, cuyos resultados

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código	Versión	Emisión	Página
202.03.05.D.04	10	24-01-2024	4 de 32

sean demostrables”. Según la Característica 36. PROGRAMAS Y SERVICIOS “el programa académico deberá demostrar la implementación de políticas de bienestar, definidas institucionalmente, para buscar el desarrollo humano y el mejoramiento de la calidad de vida de la persona y del grupo institucional como un todo (estudiantes, docentes y personal administrativo)”.

Las actividades que se plantean para la vigencia 2024, no solamente involucran a los servidores públicos y docentes (cátedras, ocasionales de tiempo completo) de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, sino a su núcleo familiar, de esta manera se establecen actividades en busca de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas de la vida laboral tanto de los servidores y demás colaboradores de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo profesional y organizacional.

Las servidoras y los servidores públicos son el activo más importante con el que cuentan los órganos, organismos y entidades públicas para desarrollar su misionalidad y los objetivos estratégicos institucionales con el fin de contribuir al cumplimiento de los fines esenciales del Estado.

En este sentido, de acuerdo con lo establecido en la Constitución Política de 1991 el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado. Así mismo, la agenda global representada por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) involucra temas relacionados con la salud y bienestar (ODS 3), educación de calidad (ODS 4), igualdad de género (ODS 5), reducción de las desigualdades (ODS 10), paz, justicia e instituciones sólidas (ODS 16), alianzas para lograr los objetivos (ODS 17), entre otros.

En consecuencia, para cumplir con este propósito, el documento denominado “Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida” que hace parte integral de la Ley 2294 de 2023, en el catalizador C “Expansión de capacidades: más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida” , en el capítulo 6 “Trabajo digno y decente” literal c “Modernización y transformación del empleo público” establece que: “(...) Se mejorará la formación y capacitación y se implementará el marco nacional de cualificaciones del sector público. También se diseñará un Programa Nacional de Bienestar, incluyendo un programa de desvinculación asistida y se actualizará el plan de formación y capacitación”

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código 202.03.05.D.04	Versión 10	Emisión 24-01-2024	Página 5 de 32

Se establecen recomendaciones para las entidades públicas que faciliten la implementación adecuada de los ejes definidos en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 del departamento Administrativo de la función pública.

Del mismo modo, el modelo de Bienestar Institucional ha definido sus programas de intervención, entre los cuales se encuentra el programa de Cultura, deporte, desarrollo humano y salud desde los cuales se promueven los diferentes eventos y estrategias para fomentar entre otros, el sentido de pertenencia y generar espacios de integración y convivencia entre los docentes y administrativos.

2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Plan Institucional de Bienestar social Laboral e Incentivos de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, se elabora a través de la detección y análisis de encuestas de satisfacción de actividades planteadas con anterioridad y el resultado de la medición del clima organizacional, siendo estos los principales insumos para la realización del plan y del cronograma de actividades.

3. MARCO LEGAL

Decreto Ley 1567 de 1998

Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente en su Capítulo II, Artículo 19 define: *“Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente decreto – ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”*

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código 202.03.05.D.04	Versión 10	Emisión 24-01-2024	Página 6 de 32

Ley 909 de 2004

Parágrafo del Artículo 36: Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la Ley.

Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el Bienestar Social Laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello es importante que el lugar de trabajo sea un

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código	Versión	Emisión	Página
202.03.05.D.04	10	24-01-2024	7 de 32

espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

Decreto 1083 de 2015

Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto Ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código 202.03.05.D.04	Versión 10	Emisión 24-01-2024	Página 8 de 32

2. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Artículo 2.2.10.12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

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

El Decreto 51 del 16 de enero de 2018 “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamento del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”

Ley 1857 del 26 de julio de 2017, “Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”.

Ley 1811 del 21 de octubre de 2016, “Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito”, Artículo 5°. “Incentivo de uso para funcionarios públicos. Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta”

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código	Versión	Emisión	Página
202.03.05.D.04	10	24-01-2024	9 de 32

Ley 1952 de 2019

En su Art. 37 Numerales 4 y 5 establece que es derecho de todo servidor público participar en los programas de bienestar social y disfrutar de los estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.

El Bienestar de la comunidad universitaria se convierte en un elemento fundamental para la generación de entornos propicios para la enseñanza, el aprendizaje, la investigación y la transferencia del conocimiento y el servicio. Se configura entonces como un punto de encuentro entre la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca como colectivo y cada individuo, en el que la formación integral, el desarrollo humano y la calidad de vida más allá de ser aspectos constitutivos de la misión, están inmersos en la dinámica diaria de la Institución, desde el cumplimiento de las funciones sustantivas pero también desde lo humano.

Ley 30 de 1992

El Ministerio de Educación Nacional desde la expedición de la Ley 30 de 1992 ha trabajado en la construcción de políticas que apoyen la cobertura y la calidad de la educación superior. Algunos desarrollos son producto de reflexiones al interior del Consejo Nacional de Educación Superior – CESU en asocio con entidades como las organizaciones de instituciones de educación superior, entre otros. En 1995 el Consejo Nacional de Educación Superior- CESU, mediante el Acuerdo 03 de ese mismo año, estableció las políticas de bienestar universitario:

Artículo 1. Los programas de bienestar universitario deben cubrir la totalidad de la comunidad que conforma la institución (estudiantes, docentes-investigadores y personal administrativo), teniendo en cuenta la diversidad de condiciones de cada persona en particular: sus funciones dentro de la institución, jornada, metodología y tiempo de dedicación, su edad, situación socioeconómica, necesidades, aspiraciones individuales, así como sus intereses, aficiones y habilidades.

Artículo 2. Las Instituciones de Educación Superior deben definir estrategias para fomentar la participación en las actividades de Bienestar Universitario, la oferta de éstas debe ser amplia, diversa y atractiva para obtener el mayor número posible de oportunidades y alternativas”.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código	Versión	Emisión	Página
202.03.05.D.04	10	24-01-2024	10 de 32

DECRETO 1330 DE 2019

“Por el cual se sustituye el Capítulo 2 y se suprime el Capítulo 7 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 -Único Reglamentario del Sector Educación” que reglamenta el registro calificado de programas de educación superior y se dictan otras disposiciones. A partir de esta norma, se desarrollan las condiciones de calidad, y se establece el concepto de calidad, entendido como: “El conjunto de atributos articulados, interdependientes, dinámicos, construidos por la comunidad académica como referentes y que responden a las demandas sociales, culturales y ambientales. Dichos atributos permiten hacer valoraciones internas y externas a las instituciones, con el fin de promover su transformación y el desarrollo permanente de sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión”. En este sentido, determina que el Sistema de Aseguramiento de la Calidad “promueve en las instituciones los procesos de autoevaluación, autorregulación y mejoramiento de sus labores formativas, académicas, docentes, culturales y de extensión, contribuyendo al avance y fortalecimiento su comunidad y sus resultados académicos, bajo principios de equidad, diversidad, inclusión y sostenibilidad”.

Ley 2294 de 2023 Plan Nacional de Desarrollo “Colombia potencia de la vida”.

4. ALCANCE

El Plan Institucional de Bienestar Social Laboral e Incentivos, cubre a todos los servidores de la Institución y trabajadores oficiales, en temas relacionados con la salud, educación y recreación, beneficios que reciben a través de los programas de bienestar y estímulos que desarrolla la institución.

Así mismo se hace extensivo en las actividades para los docentes en cumplimiento al Modelo de Bienestar institucional y el Acuerdo 02 de 2020, por el cual se actualiza el modelo de acreditación en Alta Calidad, el Factor 9. Bienestar de la comunidad académica del programa.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código 202.03.05.D.04	Versión 10	Emisión 24-01-2024	Página 11 de 32

5. OBJETIVO

5.1. GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad universitaria de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.

El Programa de Bienestar Social e Incentivos, propenderá por generar un clima organizacional que propicie en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios al interior de la Institución y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional.

5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la Institución, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la Institución para el ejercicio de su función social.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo y de salud de los empleados de la Institución.
- Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código	Versión	Emisión	Página
202.03.05.D.04	10	24-01-2024	12 de 32

6. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa Institucional de Bienestar Social Laboral, todos los servidores, trabajadores oficiales y docentes (comunidad universitaria) de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, incluidas sus familias.

7. RESPONSABLES

La Secretaría General, a través del Proceso de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.

8. ESTRUCTURA

Para el diseño y la ejecución de los programas de Bienestar Social se deberá seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:

- Identificación y análisis de encuestas de satisfacción de actividades planteadas con anterioridad y el resultado de la medición del clima organizacional, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional.
- Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles.
- Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver.
- Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

En el proceso de gestión se promoverá la participación activa de los servidores de la Institución en la identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación de los programas de Bienestar Social Laboral e incentivos.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código 202.03.05.D.04	Versión 10	Emisión 24-01-2024	Página 13 de 32

9. OBLIGACIONES DEL COLEGIO MAYOR DEL CAUCA

- Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores y docentes en el presente Plan.
- Facilitar el tiempo, los recursos económicos, físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades.
- Para aquellas actividades del presente plan que se desarrollen de forma presencial se garantizara el cumplimiento de las medidas de Bioseguridad contenidas en los protocolos adoptados por Colegio Mayor del Cauca.

10. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, TRABAJADORES OFICIALES Y DOCENTES

- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar planeadas en el Plan de Bienestar.
- Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar programados.
- Con el registro de asistencia el funcionario y su familia o acompañantes, da por aceptado su compromiso con la actividad y la aceptación de las normas y condiciones de la misma.
- Se hace absolutamente indispensable que cada uno de los participantes asista cumplidamente a la hora y sitios acordados, con miras a garantizar el estricto orden y cumplimiento en la logística y en el desarrollo de los objetivos propuestos para la actividad
- Los asistentes deberán actuar siempre fomentando los valores institucionales adoptados en el Código de integridad, mediante su aplicabilidad en el desarrollo de las actividades.

Para la vigencia 2024, se continuará trabajando articuladamente el programa de bienestar social e incentivos con el de seguridad y salud en trabajo; con el fin de establecer unos ejes de intervención transversales y de esta manera definir las actividades que los impacten desde cada programa.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código 202.03.05.D.04	Versión 10	Emisión 24-01-2024	Página 14 de 32

EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

Factores psicosociales: Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.

Es por ello, que este componente lo integran, entre otras, las siguientes estrategias: Realizar eventos deportivos y recreacionales enfocados en promover la actividad física de las servidoras y los servidores públicos, para lo cual es importante hacer una caracterización con el fin de identificar los grupos poblacionales y con ello determinar el tipo de actividad deportiva a desarrollar, la duración e intensidad de la misma, así como monitorear el resultado de dicho proceso; eventos artísticos y culturales; capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, cuya implementación pueda ser gestionada en convenio con las cajas de compensación familiar u otros organismos; promover eventos de emprendimiento que les permitan a las servidoras y los servidores públicos dar a conocer sus habilidades a los compañeros de trabajo ; bienestar espiritual; entorno laboral saludable; adelantar acciones para promover el salario emocional, tales como diseñar un esquema de puntos a través del cual las servidoras y los servidores públicos puedan tener beneficios, como por ejemplo, organizar una tarde de bienestar, día libre por el cumpleaños, entre otros. En consecuencia, dependiendo de los beneficios que se vayan tomando por parte de las servidoras y los servidores públicos se les van descontando hasta completar los mismos durante el semestre o en la anualidad correspondiente, y se podrían gestionar este tipo de acciones a través de las cajas de compensación familiar.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código	Versión	Emisión	Página
202.03.05.D.04	10	24-01-2024	15 de 32

Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral: Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.

En este contexto entre otras iniciativas se recomiendan las siguientes: Horarios flexibles; iniciativas especiales por el día de la familia, así como, facilitar, promover y gestionar espacios para que las servidoras y los servidores públicos puedan compartir con sus familias (Ley 1857 de 2017); adecuación de Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1823 de 2017; promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte (Ley 1811 de 2016); adelantar acciones de formación en técnicas relacionadas con el manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral.

Calidad de vida laboral: Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

Por lo que, este componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas: Celebración del Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año); reconocimiento a la labor docente (mayo), procesos de reforma organizacional (programa de desvinculación asistida); programa de incentivos (reconocer o premiar a las servidoras y los servidores por su desempeño laboral); realizar actividades de coaching y mentoring con el fin de desarrollar y/o fortalecer las habilidades y conocimientos y trabajar la motivación de las servidoras y los servidores públicos; promoción de las alianzas que hacen parte de Programa Servimos en aspectos relacionados con educación; salud y bienestar; turismo y recreación; cultura y seguros.

EJE 2: SALUD MENTAL

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras, los servidores públicos y docentes, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código	Versión	Emisión	Página
202.03.05.D.04	10	24-01-2024	16 de 32

sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vidas saludables relacionadas con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos, dentro del cual se articula con los programas de prevención y promoción de seguridad y salud en el trabajo.

Higiene mental o psicológica: Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.

Por lo que, este componente está asociado, entre otras, a las siguientes estrategias: Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental a través de la participación de profesionales en psicología para abordar temas relacionados con la identificación de conductas suicidas y adopción de herramientas de ayuda y manejo de situaciones difíciles, tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión; adopción de programas de mindfulness o atención plena con el propósito de contribuir a reducir el estrés, mejorar el bienestar, mejorar la atención, entre otros aspectos; adelantar actividades enfocadas en la promoción de la salud; acompañamiento e implementación de iniciativas con la participación de profesionales para entender la importancia del autocuidado, de tener una alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso y la adopción de mecanismos para lograrlo; promover estrategias para trabajar bajo presión con el fin de orientar a las servidoras y los servidores públicos a cómo resolver problemas en esta situación.

Prevención de nuevos riesgos a la salud: Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida. Por lo que, este componente lo integran las siguientes iniciativas: Adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo; realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, mediante adopción de herramientas con el fin de aumentar la resiliencia, mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración, en ese sentido, es importante revisar la carga laboral de las servidoras y los servidores públicos y los estilos

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código	Versión	Emisión	Página
202.03.05.D.04	10	24-01-2024	17 de 32

de liderazgo que están siendo utilizados; promover estrategias como la telemedicina o teleorientación psicológica a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).

EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad: Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.

En este sentido, este componente lo integran, entre otras, las siguientes estrategias:

Realizar talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad y sensibilizar a las servidoras y los servidores públicos sobre la importancia de estas temáticas; adelantar acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para las servidoras y los servidores públicos pertenecientes a grupos racializados y étnicos (Rrom; raizal; palenquero; negro; afrocolombiano; indígena, entre otros), así como otros grupos poblaciones tales como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y población LGBTIQ+.

Igualmente, fomentar acciones para concientizar, promover, detectar y definir rutas de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las servidoras y los servidores públicos; adelantar campañas de pedagogía y comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva al interior de las entidades públicas, así como acciones de sensibilización y concientización relacionadas con el trato igualitario de todas las servidoras y todos los servidores públicos, sin importar la raza, etnia, discapacidad u otra razón; incentivar la capacitación y

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código	Versión	Emisión	Página
202.03.05.D.04	10	24-01-2024	18 de 32

formación de las servidoras y los servidores públicos a través del desarrollo de diplomados y cursos virtuales relacionados con la inclusión y la equidad laboral, así como la diversidad en el empleo público.

Prevención, atención y medidas de protección: Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Es por ello, que este componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas: Adelantar talleres o charlas relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación; desarrollar actividades orientadas a la prevención, atención y protección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación; promover la capacitación y formación de las servidoras y los servidores públicos a través del desarrollo de diplomados y cursos virtuales en lo que tiene que ver con las situaciones antes mencionadas; diseñar e implementar al interior de la entidad una estrategia con el fin de garantizar la promoción, difusión y conocimiento del documento denominado "Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público" sus rutas de atención, entre otros aspectos.

EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código	Versión	Emisión	Página
202.03.05.D.04	10	24-01-2024	19 de 32

con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

Creación de cultura digital para el bienestar: Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos.

En consecuencia, este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades: Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud (para bajar de peso, hacer ejercicio, entre otras), el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, adaptación al cambio y el servicio al ciudadano; trabajar de manera articulada las áreas de talento humano y las áreas de TIC de la entidad para desarrollar o adoptar aplicaciones que les permitan a las servidoras y los servidores públicos adelantar de manera más ágil y eficiente los trámites administrativos, evaluar las brechas de conocimiento, así como sus gustos y preferencias.

Analítica de datos para el bienestar: Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.

Por lo que, este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades: Preparar a las servidoras y los servidores públicos para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica de datos (big data) y la protección de la información (habeas data) para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor; creación y/o apropiación de redes, sistemas de información e inteligencia artificial para la toma de decisiones en materia de bienestar que permitan conocer gustos y preferencias de las servidoras y los servidores públicos en aspectos relacionados con la salud, la educación, la vida familiar, entre otros; actualización de redes y sistemas de información con el fin de tener la mayor cantidad de información relevante actualizada de las servidoras y los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código 202.03.05.D.04	Versión 10	Emisión 24-01-2024	Página 20 de 32

Creación de ecosistemas digitales: Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios.

En este sentido, este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades: Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de las servidoras y los servidores públicos a través de la implementación de procesos y procedimientos que faciliten el desempeño de sus labores, por ejemplo, la implementación de herramientas de manejo de tiempos de las actividades, mensajería instantánea, flujos de trabajo y manejo de nubes de información, entre otras herramientas disponibles en la entidad ya sean de uso gratuito o, si la entidad así lo determina, a través de proveedores externos.

EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público: Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código	Versión	Emisión	Página
202.03.05.D.04	10	24-01-2024	21 de 32

Así mismo, comprende actividades relacionadas con promover la vocación por el servicio público en las servidoras y los servidores públicos en lo que tiene que ver con brindar el mejor servicio y de calidad a los grupos de interés, mejoramiento continuo de las capacidades y competencias propias, así como estar siempre abiertos y abiertas al aprendizaje de nuevos conocimientos, mantener una buena conducta dentro y fuera del horario laboral, poner en práctica de manera constante el respeto tanto con los compañeros como a quienes prestan atención y motivar a las y los compañeros al constante mejoramiento y al trabajo colaborativo.

En consecuencia, dicho componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas: Diseñar e implementar una estrategia de comunicación encaminada a desarrollar el sentido de pertenencia para fortalecer los factores que la incentivan y con ello las servidoras y los servidores públicos la entiendan, la interioricen y la pongan en práctica en su comportamiento y desempeño laboral diario; adelantar campañas con el propósito de promover en las servidoras y los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad; realizar acciones encaminadas a reconocer y premiar a las servidoras y los servidores públicos por los logros o el cumplimiento de objetivos; organizar actividades de team building (construcción de equipos) o contratar a un experto o empresa especializada en ello, con el fin de involucrar más a las servidoras y los servidores públicos de la entidad en el fomento de los valores y el entendimiento de la importancia de la labor que desempeñan.

En el mismo sentido, realizar actividades de voluntariado, las cuales no son solo beneficiosas para la sociedad sino también para la entidad, toda vez que incentiva los valores, el orgullo, el sentimiento de pertenencia y la generación de nuevas relaciones en las servidoras y los servidores públicos, así como para mejorar el clima laboral y la cultura organizacional; llevar a cabo actividades asociadas a promover la diversidad e inclusión al interior de la entidad con el propósito de que las servidoras y los servidores públicos se sientan parte y a gusto en el desempeño de su labor; llevar a cabo acciones orientadas a promover el convencimiento y la pasión de las servidoras y los servidores públicos por la labor que ejercen.

Adicionalmente, diseñar e implementar campañas pedagógicas y de comunicación, así como talleres y jornadas de reflexión con el propósito de fomentar en las servidoras y los

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código	Versión	Emisión	Página
202.03.05.D.04	10	24-01-2024	22 de 32

servidores públicos el conocimiento, la interiorización y la defensa de la identidad y la vocación por el servicio público, así como el honor, el orgullo y el prestigio de ser servidoras y servidores públicos, y que esto se vea reflejado en sus actuaciones cotidianas. Igualmente, generar espacios de feedback de manera continua entre los jefes y las personas que tiene a cargo con el propósito de incentivar la vocación por la labor que desempeñan y conocer si tienen alguna situación que les impide ser más productivos o algún aspecto que deban mejorar y/o fortalecer.

Este plan fue diseñado teniendo en cuenta los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, diagnósticos en materia de bienestar y las nuevas dinámicas laborales que trajo consigo la Cuarta Revolución Industrial, por lo que, para la implementación del Programa Nacional de Bienestar se definieron cinco (5) ejes mediante los cuales los órganos, organismos y entidades públicas desarrollarán estrategias o iniciativas en el marco de sus programas de bienestar por cada uno de los componentes que conforman estos ejes.

El Programa de Bienestar Social está dirigido a todos los servidores y docentes de la Institución y se elaboró a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del servidor, docentes y sus familias y la medición de clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fortalecer el desempeño laboral.

Clima Organizacional Seguridad Social Integral-Incentivos -Salud Ocupacional-Desarrollo de carrera -Recreación y Cultura-Estilos de Dirección -Educación Formal-Desvinculación Laboral Asistida-Cultura Organizacional-Gerencia del Cambio-Solución de Conflictos.

ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

En esta área se estructurarán programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor, para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y educación.

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

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código	Versión	Emisión	Página
202.03.05.D.04	10	24-01-2024	23 de 32

11.1 PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Así, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

Se busca garantizar a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

ESTRATEGIAS

- Comunicación con las Entidades Prestadoras de Servicios de Salud (EPS), Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y la Caja de Compensación Familiar al ingreso, permanencia y retiro del personal.
- Orientación sobre los servicios para los servidores, en el momento de su vinculación a la institución.
- Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados.
- Coordinación y entrega de los documentos de las diferentes prestadoras de servicios E.P.S, ARL, Fondo Nacional de Ahorro.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código	Versión	Emisión	Página
202.03.05.D.04	10	24-01-2024	24 de 32

- Gestionar el proceso trámite y cobro de incapacidades.

11.2 PROGRAMA DE RECREACIÓN, DEPORTE Y CULTURA

La recreación es una actividad para el esparcimiento físico y mental, fundamental en el aprendizaje social del servidor, es una forma activa de distracción, relacionada con la distensión y la relajación del cuerpo y la mente, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

El programa estará integrado por todas y cada una de las actividades de carácter lúdico-creativas que contribuyan al desarrollo personal y laboral del servidor, así como el fomento de la práctica deportiva, estimulando el mejoramiento de la condición física de los servidores, mediante un ambiente propicio para el desarrollo de la autonomía, la creatividad, la solidaridad y el compañerismo.

Por lo anterior el Proceso de Talento Humano en conjunto con Bienestar Universitario, busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores institucionales y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ambientales, intelectuales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, y así mismo que cuente con variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, alternativas a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integrarse con su grupo familiar y social.

Estrategias

- Coordinar y ejecutar los programas deportivos y recreativos en conjunto con Bienestar Universitario, y apoyo interinstitucional.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código	Versión	Emisión	Página
202.03.05.D.04	10	24-01-2024	25 de 32

- Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y su entorno.
- Impulsar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores, tales como: leer, hacer deporte, bailar y participar de actividades culturales.
- Motivar y orientar a los servidores a participar en los diferentes equipos deportivos que ofrece la Entidad.

11.3 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

La Calidad de vida es un concepto que se refiere al conjunto de condiciones que contribuyen al bienestar de las personas y a la realización de sus potencialidades en la vida social. La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen 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 e institucional.

Los programas que atenderán la calidad de vida laboral, recibirán atención prioritaria y requerirán, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de la Alta Dirección.

Dentro de este componente se desarrollarán las siguientes actividades:

- **Realización del informe bianual de Clima Laboral:** busca evaluar como los servidores públicos de la Institución perciben su relación con el ambiente de trabajo, como determinante de su comportamiento al interior de la misma, teniendo en cuenta el contexto, la misión, la visión, los principios, valores procesos y procedimientos institucionales.

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, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Teniendo en cuenta que ya se cuenta comuna medición, se realizará la intervención a raíz de las recomendaciones plasmadas en dicho informe.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código	Versión	Emisión	Página
202.03.05.D.04	10	24-01-2024	26 de 32

- **Desvinculación asistida**

Preparar para retiro a los servidores públicos, ya sea porque están a TRES (03) años o menos de recibir su pensión de jubilación o vejez (pre-pensionados), o porque un proceso institucional así lo requiera (modernización de planta).

Se busca que la Institución planee, ejecute y evalúe un programa destinado a dar asistencia técnica oportuna a los servidores para su desvinculación, de manera que esta sea lo menos traumática posible para ellos y para los que permanezcan en la Institución, con miras a favorecer el buen clima laboral y promover una asimilación positiva del proceso de retiro y adaptación al cambio.

Los aspectos que deben tomarse en cuenta cuando se realizan proceso de retiro del servidor público están encaminados a:

- a. Acompañamiento psicológico en aspectos de índole emocional dentro de los ejes equilibrio psicosocial y salud mental, se cuentan el apoyo para la asimilación de la nueva situación, autoimagen, autoestima, auto concepto, autoeficacia y brindar información honesta y clara sobre los programas de desvinculación, en conjunto con el área de Bienestar Universitario.
- b. Realización de encuentros de proyecto de vida desde el apoyo de la Psicología Organizacional.
- c. se brindará información al servidor público que está próximo a pensionarse, sobre sus derechos y tramites pensionales.

- **Trabajo en Equipo**

Tiene como finalidad fortalecer la estructura organizativa de la Institución, así como mantener buenas relaciones interpersonales basados en el dialogo y respeto mutuo.

En este orden de ideas, el proceso de Gestión y Desarrollo del Talento Humano se concibe como un eje estratégico para impulsar los demás recursos, acciones y resultados institucionales, a través de los equipos de trabajo, en coherencia con los

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código 202.03.05.D.04	Versión 10	Emisión 24-01-2024	Página 27 de 32

principios y valores de la Institución. Así, mediante la conjugación de conocimientos, habilidades, capacidades, motivaciones y actitudes tanto individuales como grupales, se alcanzarán resultados positivos, mejorando nuestro entorno y proyección.

Los equipos de trabajo tienen como tarea “resolver problemas”. Razón por la cual, se convierten en una herramienta clave para aumentar la productividad y competitividad de la Institución, en términos de eficiencia y eficacia, a partir de la sinergia que se da entre el personal generando soluciones nuevas o ideas creativas e incrementando el sentido de pertenencia e identidad. Por tanto, todos los miembros del equipo deben contar con una motivación y tener presente que su contribución es de vital importancia.

En tal virtud, el proceso de fomento y aprendizaje comprenderá las siguientes etapas:

ETAPAS DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO	
ORIENTACIÓN	Preocupación por encajar en el equipo y a su vez en las tareas encomendadas. Se experimenta cautela.
INSATISFACCIÓN	Aparecen asuntos como lucha de poder, influencia, demostración de conocimientos. Se presenta dificultad en la tarea de aprendizaje y relación interpersonal. Surge del germen de la creatividad y valoración de las diferencias.
RESOLUCIÓN	Puente entre la insatisfacción y la productividad. Se evidencia entusiasmo y eficiencia.
PRODUCCIÓN	Trabajo en colaboración e interdependencia. Confianza en el cumplimiento de la labor y alto rendimiento.

Tal proceso de fomento y aprendizaje permitirá proporcionar competitividad según las habilidades y capacidades de la fuerza laboral, suministrando a la Institución personal capacitado y motivado, en busca del cumplimiento de la misión institucional.

11.4 PROGRAMA DE INCENTIVOS

El programa de incentivos, como componente del Plan Institucional de Bienestar Social Laboral, tiene como finalidad crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código	Versión	Emisión	Página
202.03.05.D.04	10	24-01-2024	28 de 32

para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, así como reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos no pecuniarios.

Tendrán derecho a dichos incentivos todos los empleados de carrera y/o en provisionalidad de los niveles profesional, técnico y asistencial, así como los de libre nombramiento y remoción del nivel asesor.

Incentivos Pecuniarios en los programas ofertados por la Institución, aparados en el Acuerdo 07 de 2003 se reglamenta el reconocimiento de auxilios para capacitación como una forma de incentivar al personal del Colegio Mayor del Cauca, que el artículo primero de dicho acuerdo expresa "El Colegio Mayor del Cauca, previo estudio de disponibilidad de recursos y conveniencia para los intereses de la Institución podrá financiar hasta el 40% de los estudios de posgrado de los servidores públicos de la entidad tanto administrativos como docentes se tendrán:

- Financiación hasta del 50% de matrícula para estudios de posgrados del personal docente de planta, financiación la cual dependerá de la disponibilidad del recurso, previa aprobación del Consejo Académico.
- Financiación hasta del 40% de matrícula para estudios de posgrados del personal administrativo de planta, financiación la cual dependerá de la disponibilidad del recurso.
- Financiación del 100% de una capacitación que puede ser: Diplomado, Congreso, Seminario, Curso o Taller. La capacitación debe relacionarse con las funciones del cargo que desempeña el empleado.
- Los funcionarios administrativos y docentes que hacen parte de la planta de personal de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, que sean admitidos en los programas profesionales, tecnológicos y cursos de extensión, están exentos de cancelar el valor de la matrícula mas no de la cancelación de los derechos complementarios.
- Los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor público de planta, cónyuges o compañeros (as) permanentes de los funcionarios administrativos o docentes que hacen parte de la

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código	Versión	Emisión	Página
202.03.05.D.04	10	24-01-2024	29 de 32

planta de personal de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, incluidos los provisionales, que sean admitidos en los programas profesionales, tecnológicos o cursos de extensión, deberán pagar el 50% del valor de la matrícula y el 100% de los derechos complementarios.

- Ascensos, traslados, encargos, comisiones, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria y otros que establezca el Gobierno Nacional. A los empleados de carrera se les otorgará la respectiva comisión para ejercer cargos de libre nombramiento y remoción o de período cuando hubiere sido nombrado para ejercerlo. Los traslados, los ascensos, los encargos y las comisiones se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.

Salario emocional: El salario emocional, se refiere a todas aquellas retribuciones no económicas que el servidor público puede obtener de la Unidad y cuyo objetivo es incentivar de forma positiva la imagen que tiene sobre su ambiente laboral e incrementar su productividad, así como satisfacer las necesidades personales, familiares o profesionales que manifiesta, mejorando su calidad de vida y fomentando un buen clima organizacional.

Para ello, se otorgó un día compensatorio por cumpleaños, que debía ser disfrutado previo acuerdo con el jefe inmediato. Para la presente vigencia, y debe ser disfrutado hasta un mes posterior.

Los actos administrativos mediante los cuales se concedan los incentivos deberán ser motivados y contra ellos no procederá ningún recurso. Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, concedidos a los empleados en desarrollo de programas de bienestar social e incentivos, no tendrán por objeto modificar el régimen salarial y el prestacional de los empleados.

Para asignar los incentivos, se observarán las siguientes consideraciones:

- En todo caso los criterios de selección considerarán la evaluación del desempeño y los resultados del trabajo del equipo como medidas objetivas de valoración para empleados de carrera y acuerdo de gestión para libre nombramiento y Remoción.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código 202.03.05.D.04	Versión 10	Emisión 24-01-2024	Página 30 de 32

La Institución deberá apropiar anualmente en su presupuesto, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social e incentivos. Los recursos presupuestales se ejecutarán de conformidad con los programas y proyectos diseñados.

Los programas de bienestar social que autoricen las disposiciones legales incluirán los elementos necesarios para llevarlos a cabo.

Se orientará al reconocimiento de los desempeños individuales del mejor empleado de la institución y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman.

PROGRAMACION ANUAL 2024	
ÁREA DE INTERVENCIÓN	ACTIVIDADES POR PROGRAMAR
PROGRAMA DE INCENTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Salario emocional (día de cumpleaños)
	<ul style="list-style-type: none"> • Los funcionarios administrativos y docentes que hacen parte de la planta de personal de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, que sean admitidos en los programas profesionales, tecnológicos y cursos de extensión estarán exentos de cancelar el valor de la matrícula mas no de la cancelación de los derechos complementarios. (acuerdo académico).
	<ul style="list-style-type: none"> • Financiación hasta del 50% de matrícula para estudios de posgrados del personal docente de planta, financiación la cual dependerá de la disponibilidad del recurso.
	<ul style="list-style-type: none"> • Financiación hasta del 40% de matrícula para estudios de posgrados del personal administrativo de planta, financiación la cual dependerá de la disponibilidad del recurso
	<ul style="list-style-type: none"> • Los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor público de planta, cónyuges o compañeros (as) permanentes de los funcionarios administrativos o docentes que hacen parte de la planta de personal de

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código 202.03.05.D.04	Versión 10	Emisión 24-01-2024	Página 31 de 32

	la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, incluidos los provisionales, que sean admitidos en los programas profesionales, tecnológicos o cursos de extensión, deberán pagar el 50% del valor de la matrícula y el 100% de los derechos complementarios.
ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades de intervención del clima organizacional • Encuentros de pre pensionados, desvinculación asistida • Acompañamiento en actividades de promoción y prevención del riesgo psicosocial identificado
	PROGRAMA DE RECREACIÓN, DEPORTE Y CULTURA
	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades deportivas ofertadas por Bienestar institucional para el funcionario • Actividad de integración Fin de año • Reconocimiento a la Labor Docente • Actividad de recreación día de la familia • Reconocimiento día del servidor público
PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades de promoción de la salud y prevención "Feria de la Salud" • Sensibilización en los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo en los procesos de la Institución. permanente • Inspección de botiquines • Mantenimiento y recarga de extintores. • Programa de promoción y prevención en entornos saludables. • Cumplimiento de Estándares Mínimos - Resolución 0312 de 2019. Anual. • Actualización la Matriz de Peligros

9. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA CAMBIOS	CAMBIOS REALIZADOS
27 de junio de 2017	Actualización normativa
31 de julio de 2018	Actualización normativa
25 de Enero de	Actualización normativa

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS

Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano

Código 202.03.05.D.04	Versión 10	Emisión 24-01-2024	Página 32 de 32
--------------------------	---------------	-----------------------	--------------------

2019	
23 de Enero de 2020	Actualización normativa
28 de Enero de 2021	Actualización normativa
27 de enero de 2022	Actualización normativa
26 de agosto de 2022	Se actualiza código del documento, según nueva TRD.
26 de enero de 2023	Se actualiza el plan de conformidad con la normatividad vigente.
24 de enero de 2024	Se actualiza el plan de conformidad con la normatividad vigente.

COPIA CONTROLADA