

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 200.09.07.03.04. D.10	Versión 07	Emisión 27-01-2022	Página 2 de 22

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. AREAS 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 200.09.07.03.04. D.10	Versión 07	Emisión 27-01-2022	Página 3 de 22

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.

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.”

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.

El plan de bienestar institucional está enfocado a los servidores y colaboradores de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca y su núcleo familiar, en el marco del objetivo estratégico establecido en el numeral 6.3 del Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024 “UNIMAYOR: Educación Superior Pública, Incluyente y de Calidad”. El Bienestar y Convivencia Institucional contribuyen a la formación integral articulando espacios académicos y laborales, respetando la singularidad de las personas, como miembros de la comunidad universitaria, reconociendo y estimulando su creatividad, su libertad, su sociabilidad, su solidaridad y su expresividad, de acuerdo a este amplio panorama de acompañamiento se impulsa la sana convivencia e identidad institucional.

Los programas de Bienestar potencian el desarrollo de las dimensiones física, 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

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código 200.09.07.03.04. D.10	Versión 07	Emisión 27-01-2022	Página 4 de 22

actividades propuestos en las líneas de Bienestar Institucional, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida desde la pluralidad, diversidad e inclusión”

Dando 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 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 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)”.

Del mismo modo, el modelo de Bienestar Institucional ha definido sus programas de intervención, entre los cuales se encuentra el programa de Cultura, que promueve los eventos culturales como una estrategia para fomentar entre otros, el sentido de pertenencia y generar espacios de integración y convivencia entre los docentes y administrativos.

Las actividades que se planteen para la vigencia 2022, no solamente involucran a los servidores públicos y docentes 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.

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 del diagnóstico de necesidades y la medición de clima laboral, siendo estos los principales insumos para la realización del plan y del cronograma de actividades.

3. MARCO LEGAL

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código 200.09.07.03.04. D.10	Versión 07	Emisión 27-01-2022	Página 5 de 22

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.”*

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

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código 200.09.07.03.04. D.10	Versión 07	Emisión 27-01-2022	Página 6 de 22

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 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

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código 200.09.07.03.04. D.10	Versión 07	Emisión 27-01-2022	Página 7 de 22

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.
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.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código 200.09.07.03.04. D.10	Versión 07	Emisión 27-01-2022	Página 8 de 22

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”

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.

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 quienes en cumplimiento al Modelo 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.

5. OBJETIVO

5.1. GENERAL

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código 200.09.07.03.04. D.10	Versión 07	Emisión 27-01-2022	Página 9 de 22

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y docentes 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.

6. BENEFICIARIOS

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

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código 200.09.07.03.04. D.10	Versión 07	Emisión 27-01-2022	Página 10 de 22

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 de las necesidades de los empleados en las áreas de intervención, 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.

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 físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código 200.09.07.03.04. D.10	Versión 07	Emisión 27-01-2022	Página 11 de 22

- 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 2022, se alineará 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

EQUILIBRIO PSICOSOCIAL: enmarcado en la necesidad de promover la adaptación a nuevas formas de trabajo debido a los cambios que han surgido por la emergencia sanitaria derivada del Covid-19; en este eje tienen relevancia temas como factores intralaborales y extralaborales, equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y la calidad de vida laboral.

SALUD MENTAL: comprendida como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad;

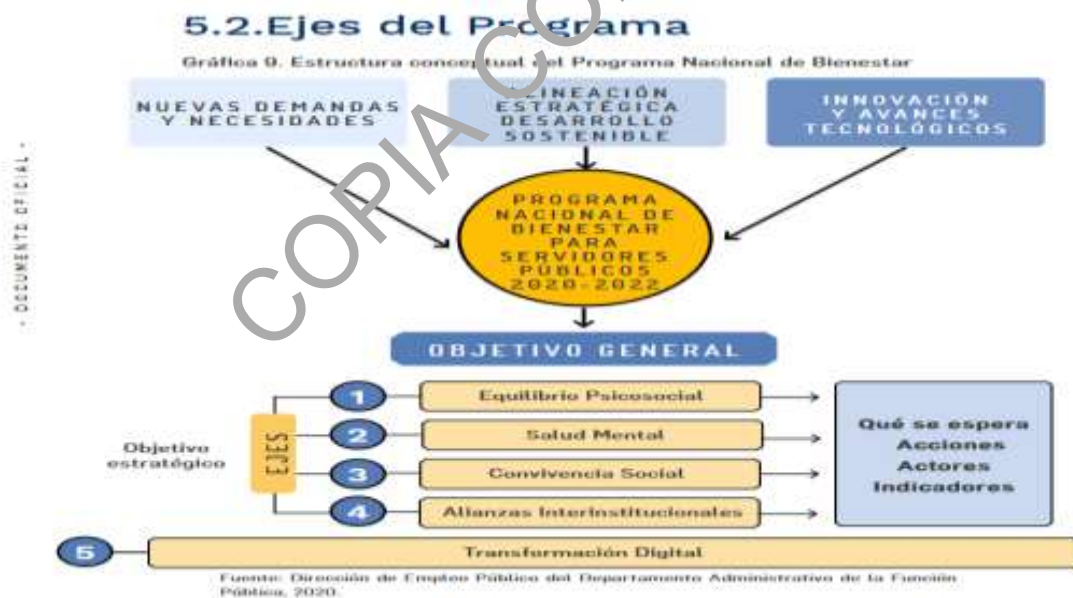
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código 200.09.07.03.04. D.10	Versión 07	Emisión 27-01-2022	Página 12 de 22

dentro de este eje, se incluyen estrategias asociadas a promover hábitos y estilos de vida saludables.

CONVIVENCIA SOCIAL: Incluye actividades o estrategias encaminadas a fomentar la inclusión, la diversidad, equidad y representatividad al interior de la entidad.

ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES: promueve el establecimiento de alianzas interinstitucionales para apalancar el cumplimiento de objetivos, mediante la coordinación institucional y la creación de bancos de experiencias en materia de bienestar, para compartir buenas prácticas institucionales.

TRANSFORMACIÓN DIGITAL: Este eje es transversal a los anteriores, implica un reto de transformación tecnológica aplicado al bienestar de los servidores, mediante la creación de una cultura de bienestar digital, analítica de datos y creación de ecosistemas digitales para el desarrollo de los programas de bienestar social a interior de las entidades en articulación con el Plan Institucional de capacitaciones.



11. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código 200.09.07.03.04. D.10	Versión 07	Emisión 27-01-2022	Página 13 de 22

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.

AREA 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.

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 auditoria 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.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código 200.09.07.03.04. D.10	Versión 07	Emisión 27-01-2022	Página 14 de 22

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.
- 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-creativos 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.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código 200.09.07.03.04. D.10	Versión 07	Emisión 27-01-2022	Página 15 de 22

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.
- 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.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código 200.09.07.03.04. D.10	Versión 07	Emisión 27-01-2022	Página 16 de 22

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 con una medición, se realizará la intervención a raíz de las recomendaciones plasmadas en dicho informe.

- **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:

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código 200.09.07.03.04. D.10	Versión 07	Emisión 27-01-2022	Página 17 de 22

- 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 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

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código 200.09.07.03.04. D.10	Versión 07	Emisión 27-01-2022	Página 18 de 22

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 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, apartados 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%

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código 200.09.07.03.04. D.10	Versión 07	Emisión 27-01-2022	Página 19 de 22

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 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

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código 200.09.07.03.04. D.10	Versión 07	Emisión 27-01-2022	Página 20 de 22

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.

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 2022	
ÁREA DE INTERVENCIÓN	ACTIVIDADES POR PROGRAMAR
	• Salario emocional (día de cumpleaños)

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código 200.09.07.03.04. D.10	Versión 07	Emisión 27-01-2022	Página 21 de 22

PROGRAMA DE INCENTIVOS	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).
	Financiación hasta del 50% de matrícula para estudios de posgrados del personal docente de planta, financiación la cual dependerá de la disponibilidad del recurso.
	Financiación hasta del 40% de matrícula para estudios de posgrados del personal administrativo de planta, financiación la cual dependerá de la disponibilidad del recurso
	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 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	Informe de clima organizacional
	Encuentros de pre pensionados, desvinculación asistida
	Acompañamiento al riesgo psicosocial identificado
	Jornada de salud mental
	Encuentro de pensionados.
PROGRAMA DE RECREACIÓN, DEPORTE Y CULTURA	Trabajo en equipo. "AUNANDO ESFUERZOS"
	Actividades deportivas ofertadas por Bienestar institucional para el funcionario.
	Actividad de integración Fin de año
	Reconocimiento a la Labor Docente
	Reconocimiento día del servidor público
	Actividades de promoción de la salud y prevención "Feria

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS			
Proceso: Gestión y desarrollo del Talento Humano			
Código 200.09.07.03.04. D.10	Versión 07	Emisión 27-01-2022	Página 22 de 22

PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	de la Salud"
	• Sensibilización en los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo en los procesos de la Institución. permanente
	• Inspección de botiquines
	• Seguimiento a la adopción de lineamientos frente al COVID-19
	• Gestionar cobros de incapacidades médicas.
	• Cumplimiento de Estándares Mínimos - Resolución 0312 de 2019. Anual.
	• Actualizar la Matriz de Peligros

9. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA CAMBIOS	CAMBIOS
27 de junio de 2017	Actualización normativa
31 de julio de 2018	Actualización normativa
25 de Enero de 2019	Actualización normativa
23 de Enero de 2020	Actualización normativa
28 de Enero de 2021	Actualización normativa
27 de enero de 2022	Actualización normativa