



UNIVERSIDAD
DEL QUINDÍO.
Res. MEN 014915 - 02 AGO 2022
RENOVACIÓN ACREDITACIÓN

RECTORIA
RESOLUCION N^o. 12592

15 MAR 2024

"POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN DE ESTÍMULOS, INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL PARA LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS DE PLANTA DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO, PARA LA VIGENCIA 2024"

La Rectora (E) de la Universidad del Quindío en ejercicio de sus facultades legales y estatutarias, especialmente las conferidas en la Ley 30 del 28 de diciembre de 1992, y los Acuerdos del Consejo Superior No. 005 del 28 de febrero del 2005 "Estatuto General", y 011 del 26 de agosto del 2013 "Estatuto Administrativo", y la Resolución de rectoría No.12556 del 8 de marzo de 2024, y,

CONSIDERANDO:

- A. Que la autonomía universitaria es una facultad reconocida mediante la Constitución Política, que se traduce en el reconocimiento que el Constituyente hizo de la libertad jurídica que tienen las instituciones de Educación Superior reconocidas como universidades, para autogobernarse y auto determinarse, en el marco de las limitaciones que el mismo ordenamiento superior y la ley les señalen.
- B. Que, con fundamento en el Derecho Universitario, el sentido de la autonomía no es otro que brindar a las universidades la discrecionalidad necesaria para desarrollar el contenido académico, administrativo y financiero de acuerdo con las múltiples capacidades creativas de aquellas, con el límite que encuentra dicha autonomía en el orden público, el interés general y el bien común.
- C. Que la Constitución Política de Colombia en sus artículos 54 y 67 establece como obligación del Estado y de los empleadores ofrecer a sus trabajadores formación y habilitación profesional y técnica.
- D. Que el Decreto-Ley 1567 de 1998 emanado de la Presidencia de la Republica, creó el Sistema de Estímulos para los empleados de Estado, y en su artículo 13 lo definió como: "el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales"
- E. Que el código Disciplinario (CGD), un cuerpo normativo compuesto por las leyes 1952 del año 2019 y 2094 del año 2021, con excepción del artículo que regula la prescripción de la acción disciplinaria, el cual entró en vigencia el 29 de diciembre del año 2023, de forma paralela a los deberes de los servidores públicos, dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales; que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.





UNIVERSIDAD
DEL QUINDÍO.
Res. MEN 014915 - 02 AGO 2022
RENOVACIÓN ACREDITACIÓN

RECTORIA
RESOLUCION No. 12592

15 MAR 2024

"POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN DE ESTÍMULOS, INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL PARA LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS DE PLANTA DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDIO, PARA LA VIGENCIA 2024"

- F. Que de conformidad con lo establecido en el artículo 13 del 1567 de 1998 en concordancia con el artículo 76 del Decreto 1227 de 2005 los planes de incentivos, se encuentran enmarcados dentro de los planes de bienestar social, y 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.
- G. Que el Decreto 1083 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, compila en un sólo cuerpo normativo los decretos reglamentarios vigentes de competencia del sector de la función pública, incluidos los atinentes a las siguientes materias: empleo público; funciones, competencias y requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y territorial; administración de personal, situaciones administrativas; capacitación; sistema de estímulos; retiro del servicio; reformas de las plantas de empleos; gerencia pública; comisiones de personal, en su artículo 2.2.10.1 dispone: "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."
- H. Que el Acuerdo del Consejo Superior No. 011 del 26 de agosto del 2013, "Por medio del cual se expidió el estatuto de personal administrativo y sistema de carrera especial para el personal administrativo de la Universidad del Quindío", estableció en su artículo 53 el plan de estímulos e incentivos de la siguiente manera: "los empleados que se distingan por sus méritos en la prestación de sus servicios, se harán acreedores a los estímulos y distinciones que determine la Universidad".
- I. Que el Plan de Desarrollo Institucional 2016-2025, establece en su PILAR ESTRATÉGICO 5: Bienestar y Cultura Creativa. Objetivo Estratégico – De Impacto – Bienestar y Cultura Creativa: Asegurar un enfoque humano multidimensional en todos los procesos de bienestar, mediante su transversalización, para consolidar la formación integral y el mejoramiento del clima organizacional.
- J. Que en la sesión de la Comisión de personal del día 11 de marzo de año 2024, acta No.3 se revisó el "Plan de estímulos, incentivos y bienestar social para los funcionarios administrativos de planta de la Universidad del Quindío, para la vigencia 2024" y se decidió su remisión al señor rector para su aprobación.
- K. Que, en el contexto de lo anterior, se hace necesario expedir el correspondiente acto administrativo "Por medio del cual se adopte el Plan de Estímulos, incentivos y bienestar social para los funcionarios administrativos de la institución, para la vigencia 2024".

Luis





UNIVERSIDAD
DEL QUINDÍO
Res. MEN 014915 - 02 AGO 2022
RENOVACIÓN ACREDITACIÓN

RECTORIA
RESOLUCION No. 12592

15 MAR 2024

"POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN DE ESTÍMULOS, INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL PARA LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS DE PLANTA DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDIO, PARA LA VIGENCIA 2024"

L. Que, por lo anteriormente expuesto, la Rectora (E) en pleno uso de sus facultades,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. OBJETO: Adoptar el Plan de Estímulos, Incentivos y bienestar social para los funcionarios administrativos de la universidad del Quindío para la vigencia 2024, de conformidad con los criterios establecidos en la parte considerativa del presente acto y el cual hace parte integral del mismo, consta de veinticinco (25) folios.

ARTICULO SEGUNDO. EJECUCIÓN Y FINANCIACIÓN: La ejecución del presente plan de estímulos, está a cargo de la Dirección de Gestión Humana y ha de ser financiada a través del rubro establecido para este fin y conforme a la asignación en el Plan Operativo Anual de inversiones.

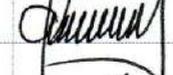
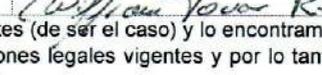
ARTICULO TERCERO. DIVULGACIÓN: La socialización del presente Plan, estará a cargo de la Dirección de Gestión Humana; oficina que utilizará los diferentes medios de comunicación institucionales, para lograr su cometido.

ARTICULO CUARTO. VIGENCIA: El presente acto administrativo rige a partir de la fecha de su expedición y publicación y deroga todas aquellas normas que le sean contrarias.

PUBLIQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Armenia, Quindío, el 15 MAR 2024


ESTELLA LÓPEZ DE CADAVID
Rectora (E)

	NOMBRES Y APELLIDOS	FIRMA
Proyectó y elaboró	Martha Liliana Giraldo M. profesional especializado	
Revisó	Estella López de Cadavid, vicerrectora administrativa	
Revisó	Gloria Cristina Zuleta Rincón, directora gestión humana	
Revisó	Víctor Alfonso Vélez Muñoz, director jurídico	
Revisó	Juan Carlos Londoño Londoño, profesional especializado	
Revisó	William Tovar Rivera, auxiliar administrativo	

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y soportes (de ser el caso) y lo encontramos ajustado en términos técnicos y administrativos; así como a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma del Rector de la institución.

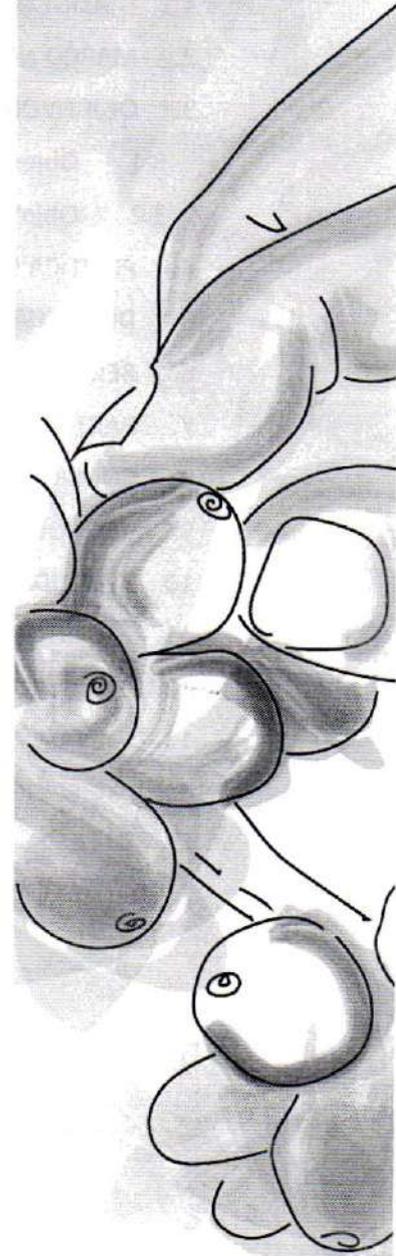


PLAN DE ESTÍMULOS, INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL 2024

Comisión de Personal
Dirección de Gestión Humana

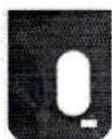


UNIVERSIDAD
DEL QUINDÍO
Res. MEN 014915 - 02 ADO 2022
RENOVACIÓN ACREDITACIÓN



UNIQUEINDÍO
en conexión territorial

www.uniquindio.edu.co



CONTENIDO

1.	ALINEACIÓN CON EL PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2016-2025.....	3
1.1.	ALINEACION CON EL PLAN DE GOBIERNO RECTOR 2023 – 2027	4
2.	MARCO NORMATIVO.....	4
3.	OBJETIVOS	6
3.1	Objetivo General.....	6
3.2	Objetivos Específicos	6
4.	POLÍTICA DE INTEGRIDAD PÚBLICA.....	6
5.	DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE BIENESTAR.....	7
6.	BENEFICIARIOS.....	15
7.	PARTICIPACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS.....	15
8.	COMPONENTES DEL PLAN ESTÍMULOS, INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL	15
9.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	20
10.	ENTIDADES DE APOYO	22
11.	GESTIÓN PRESUPUESTAL.....	22
12.	DIVULGACIÓN	22
13.	EVALUACIÓN E INDICADORES	23
14.	BIBLIOGRAFÍA	24



**RECTORIA
RESOLUCION No.**

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN DE ESTÍMULOS,
INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL PARA LOS FUNCIONARIOS
ADMINISTRATIVOS DE PLANTA DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDIO, PARA
LA VIGENCIA 2024"**

1. ALINEACIÓN CON EL PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2016-2025

El Plan de Estímulos, Incentivos y Bienestar Social del personal administrativo de la Universidad del Quindío, está alineado con el Plan de Desarrollo Institucional 2016-2025, en su PILARES ESTRATÉGICOS número 4: Gestión Creativa. Objetivo Estratégico – De Impacto – De Gestión Creativa: Fortalecer la gestión universitaria y el mejoramiento continuo, a través de la innovación y la creatividad para alcanzar y sostener la acreditación institucional y el número 5: Bienestar y Cultura Creativa. Objetivo Estratégico – De Impacto – Bienestar y Cultura Creativa: Asegurar un enfoque humano multidimensional en todos los procesos de bienestar, mediante su transversalización, para consolidar la formación integral y el mejoramiento del clima organizacional.

Así el plan de estímulos e incentivos se enfoca en mantener y mejorar el bienestar y la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios que favorezcan el bienestar físico, mental, social, emocional y profesional de sus empleados, a través de actividades y acciones que apunten a minimizar los riesgos psicosociales, potencializar sus capacidades profesionales y productividad, en aras de fortalecer el sentido de pertenencia, la humanización en el ejercicio de sus funciones y los servicios prestados a la comunidad.

Por lo tanto, en concordancia con el Plan de Desarrollo Institucional, la Misión, Visión, Principios y Valores, lo mismo que con la normatividad aplicable al tema de estímulos e incentivos, la Universidad del Quindío, a través de la Comisión de Personal y la Dirección de Gestión Humana lidera acciones que favorecen el bienestar, el desarrollo individual y familiar de sus funcionarios, al igual que las relaciones con el medio ambiente.





1.1. ALINEACION CON EL PLAN DE GESTIÓN RECTORÍA 2023 – 2027

El plan de gestión “Uniquindío, en Conexión Territorial”, el cual se encuentra alineado con el plan de desarrollo institucional, tiene como uno de sus pilares “La sana convivencia es crecimiento humano institucional”, entendida como clima laboral institucional. Dicho pilar expresa que “El eje fundante será, entonces, todo lo relacionado con la permanente atención y solución de las tensiones, de tal forma que se posibilite el respeto y reconocimiento del otro en función de la institucionalidad. Una nueva conducta organizacional que se fundamente en la ecología social; es decir, en el sentido de bienestar para la comunidad”.

Entre las acciones a las cuales le apunta el plan de gestión del señor rector en este pilar, se encuentran: asegurar nuevas condiciones en el campus que propicien el bienestar y la sana convivencia para profesores y administrativos; concretar todo lo relacionado con planes de formación, incentivos, reconocimientos y estímulos, como una manera de contribuir a la gestión del talento humano administrativo, en sus distintas modalidades de contratación.

Con estas grandes apuestas se permitirá mejorar no solo las condiciones del personal docente y estudiantes, sino también del personal administrativo y en general toda la comunidad académica que hace parte de la institución.

Así mismo “Uniquindío, en Conexión Territorial” se sustenta en “Una visión que materializa la actualidad” en la cual indica que, “si bien existen diversas tipologías de Universidad, las condiciones y circunstancias ciudadanas, políticas y culturales de la época exigen que el reconocimiento social, entendido este como la transferencia útil del conocimiento, convierta a la educación superior pública en el interlocutor natural de diversas situaciones. Para lograrlo, se requieren amplias y novedosas estrategias que den cuenta y respondan a realidades en torno a la libertad de discusión, capacidad de razonamiento, comprensión de las crisis, ante todo la climática; inclusión, sensibilidad estética, autonomía institucional, democracia, tolerancia de la diversidad, empleo, salud y autogestión”.

En consecuencia, el presente plan claramente se halla en concomitancia con los principios y acciones sugeridas en la propuesta de gestión de la actual rectoría.

2. MARCO NORMATIVO

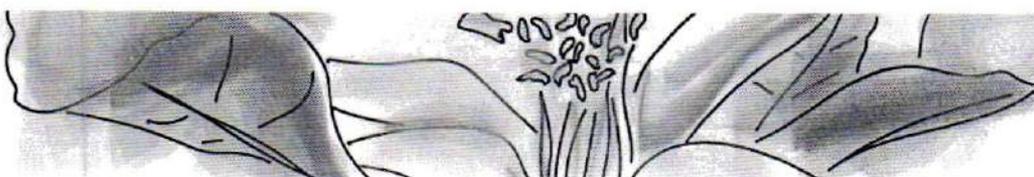
Entre los preceptos legales que rigen la temática relacionada con el objeto del Plan de estímulos, incentivos y bienestar social, encontramos:

- **Decreto 1567 de 1998**, “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Servidores del Estado.”
- **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004**, El párrafo 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 presente Ley”.

- **Decreto 1227 de 2005** (Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- **Acuerdo del Consejo Superior No. 011 del 26 de agosto de 2013**, “Por medio del cual se expide el estatuto de personal administrativo y Sistema de Carrera Especial para el personal administrativo de la Universidad del Quindío”
- **Decreto 1083 de 2015**, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, título 10: incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición; (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- **Ley 1960 de 2019**, la cual dispone: Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998, “g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.
- **Ley 1952 de 2019** “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario, numerales 4 y 5 del Artículo 37. **Derechos.** Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público: 4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes”.



3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida laboral del talento humano de la Universidad del Quindío y su desempeño profesional, a través de acciones participativas, que incidan favorablemente en el desarrollo humano y el clima organizacional, coadyuvando al logro de metas y objetivos institucionales.

3.2 Objetivos Específicos

- Programar y desarrollar actividades de tipo educativo, recreativo, deportivo y cultural, para los funcionarios y su grupo familiar que contribuyan a una mejor calidad de vida laboral.
- Incentivar el sentido de pertenencia y la calidad del servicio prestado por los funcionarios Uniquindianos.
- Fortalecer los programas para el mejoramiento del clima organizacional en la Institución.

4. POLÍTICA DE INTEGRIDAD PÚBLICA

El presente plan, en concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual en su Enfoque del Talento Humano incluye la integridad pública, consistente en la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de las entidades, los servidores y los ciudadanos, la aborda a través de:

- **Trabajo con seres humanos:** Consiste en brindar la oportunidad de crecimiento personal a los funcionarios en las dimensiones humanas, espirituales, sociales, afectivas y físicas.
- **Relaciones justas:** Se enfoca en promover el reconocimiento en igualdad de condiciones y oportunidades a todos los funcionarios públicos, que sirvan de estímulo para mejorar el desempeño individual e institucional.
- **Reciprocidad:** Busca beneficiar directa o indirectamente, tanto a los empleados como a la Universidad del Quindío.
- **Objetividad y transparencia:** Promueve la divulgación a los empleados



de la Universidad, de criterios objetivos y condiciones en la asignación de las actividades a realizar.

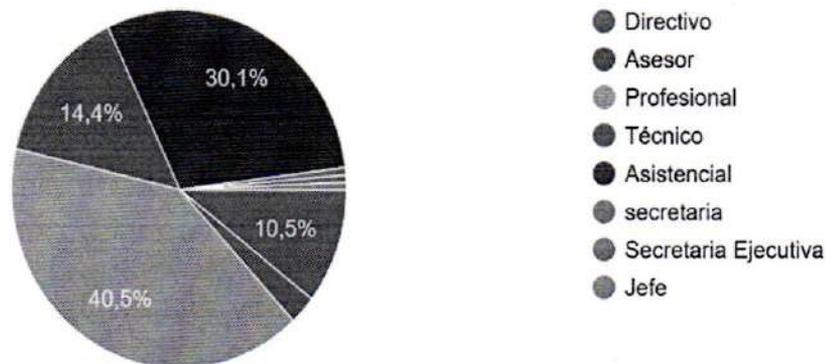
5. DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE BIENESTAR

Finalizando la vigencia del año 2023 y con el fin de obtener insumos para la elaboración del presente Plan, se envió al 100% de los funcionarios de planta de la Universidad, la encuesta de sondeo "Actividades de bienestar social laboral 2024" donde se obtuvieron 153 respuestas con los siguientes resultados:

a) Se caracterizaron los funcionarios por nivel jerárquico:

Nivel Jerárquico

153 respuestas

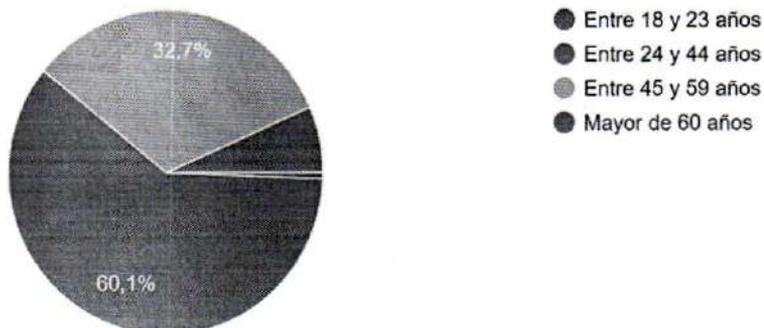


b) Se determinaron los rangos de edad, de los funcionarios que diligenciaron la encuesta



Edad (Rangos)

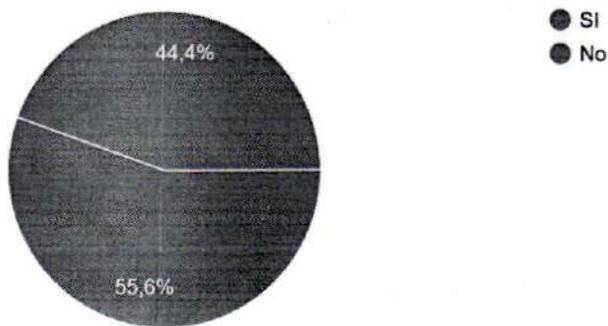
153 respuestas



c) A lo encuestados se les consultó información acerca de los hijos dependientes económicamente de ellos.

¿Tienes hijos(as), hijastros(as) o custodios que dependan económicamente de ti?

153 respuestas



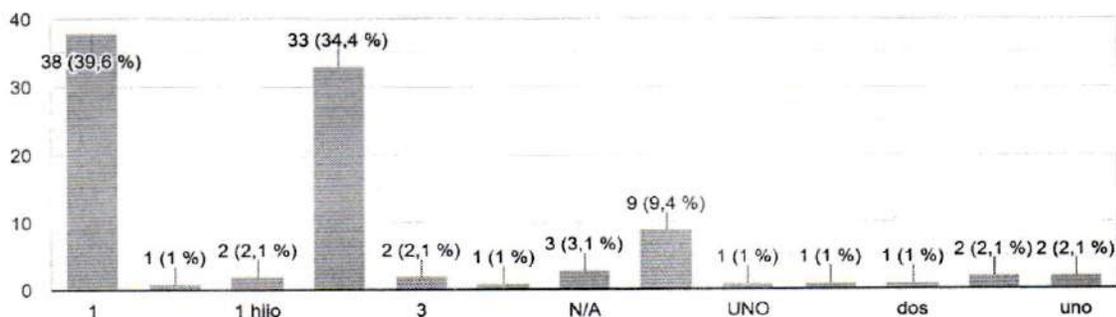
d) En dicha pregunta se realizaron las siguientes sub preguntas, obteniendo como resultado:

- Cantidad de hijos



Si la respuesta anterior fue afirmativa, por favor indica en número la cantidad de hijos(as), hijastros(as) o custodios que dependan económicamente de ti. En caso contrario escribe No aplica.

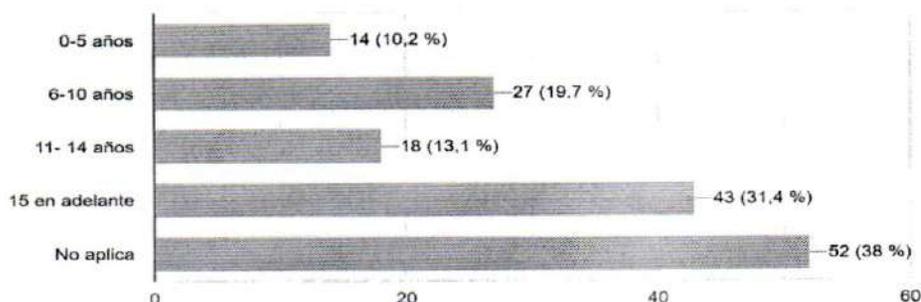
96 respuestas



- Rango de edad de los hijos

Selecciona en qué edad se encuentran. En caso contrario selecciona la opción No aplica.

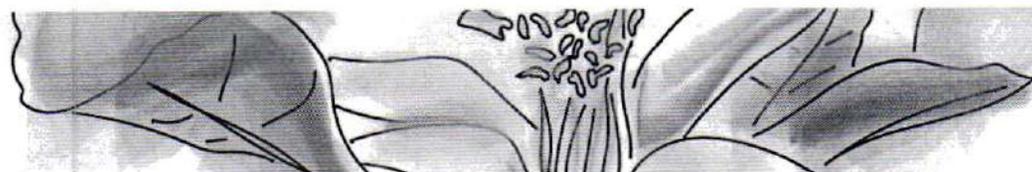
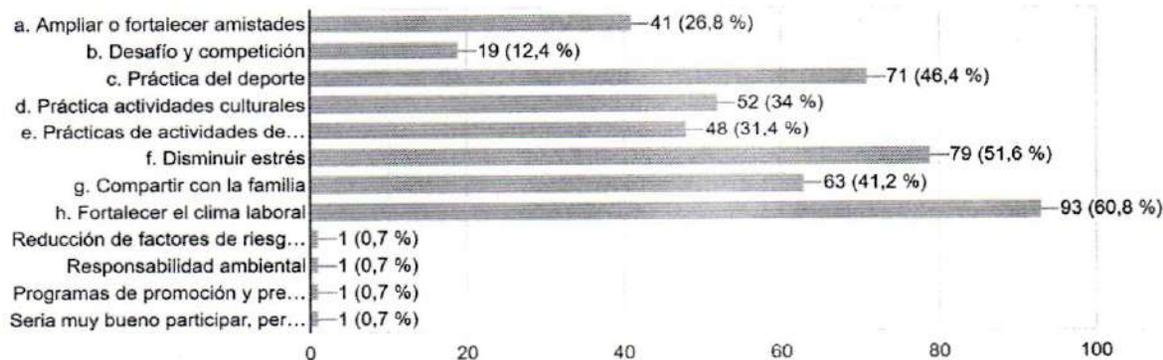
137 respuestas



e) Con el ánimo de conocer la percepción, necesidades y deseos de los funcionarios, se hicieron las siguientes preguntas:

1. ¿Participarías en las actividades de Bienestar Social Laboral por los siguientes motivos?

153 respuestas

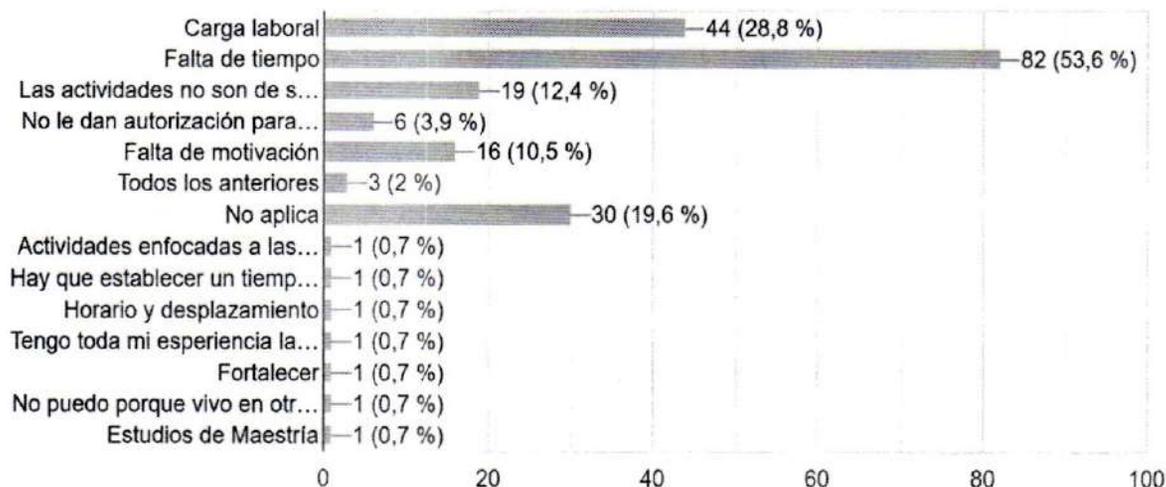




2. ¿Por cuál de estos motivos no participarías en las actividades de Bienestar Social Laboral?

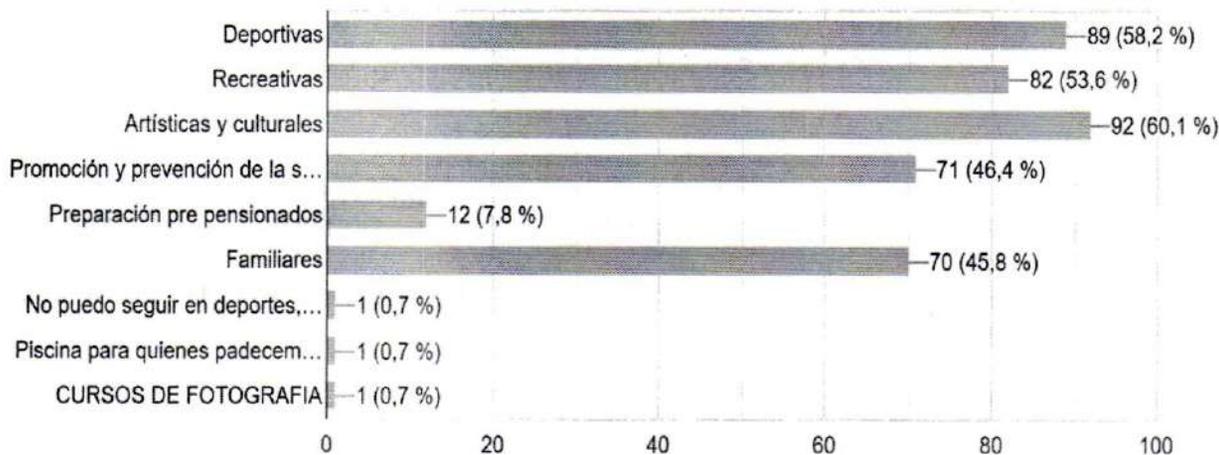
Selecciona una opción.

153 respuestas



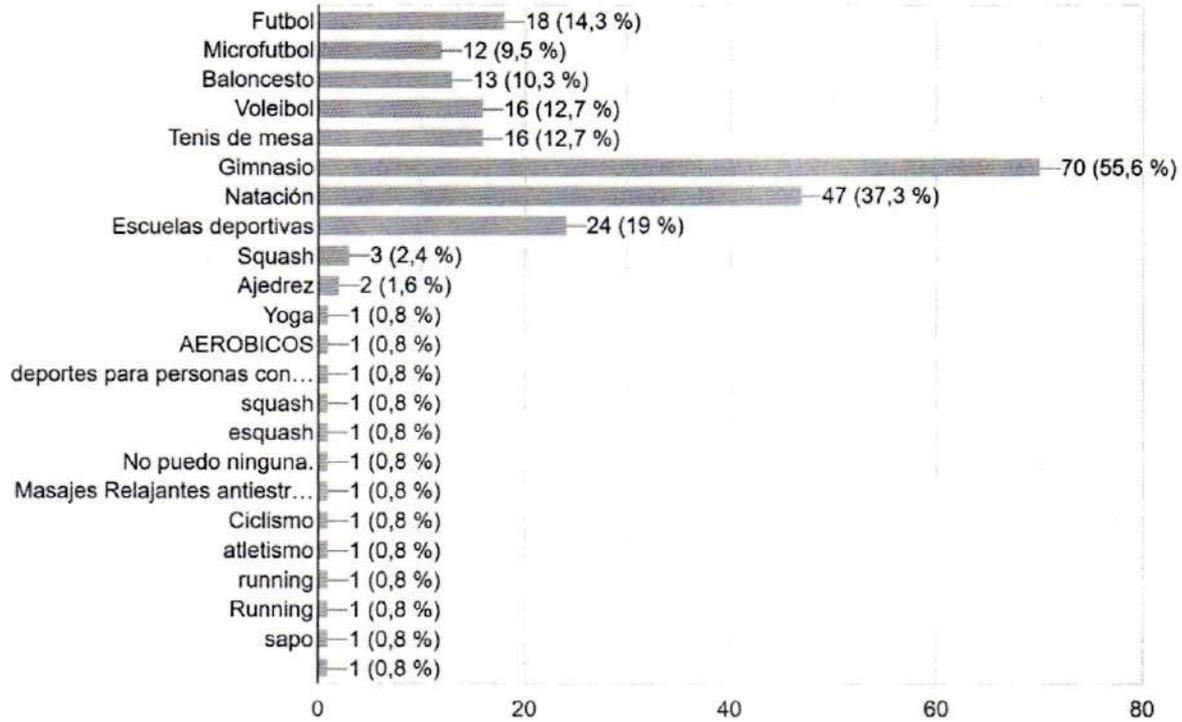
3. De las siguientes actividades de Bienestar Social Laboral que a continuación se relacionan, indica las de tu interés (puedes seleccionar más de 1 opción)

153 respuestas



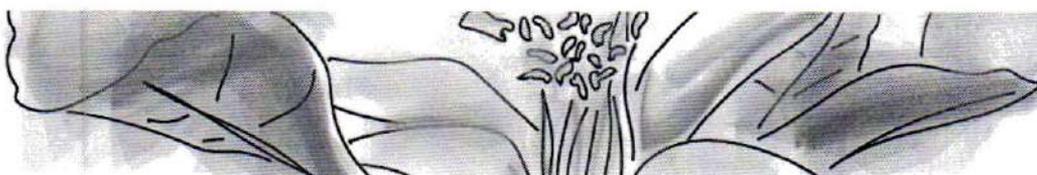
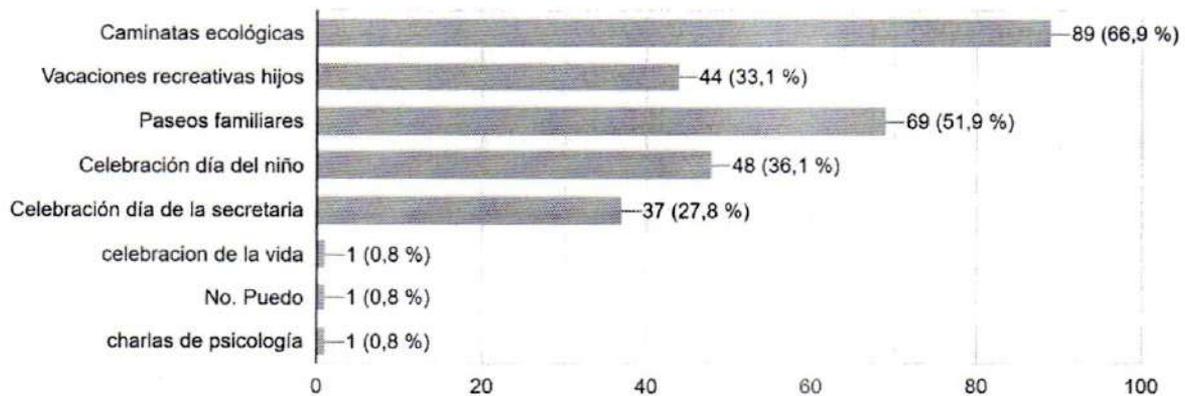
4. Sí tienes interés en actividades de Bienestar Social Laboral deportivas, por favor seleccionar la o las opciones de tu gusto

126 respuestas



5. Sí tienes interés en actividades de Bienestar Social Laboral recreativas, por favor selecciona una o varias opciones.

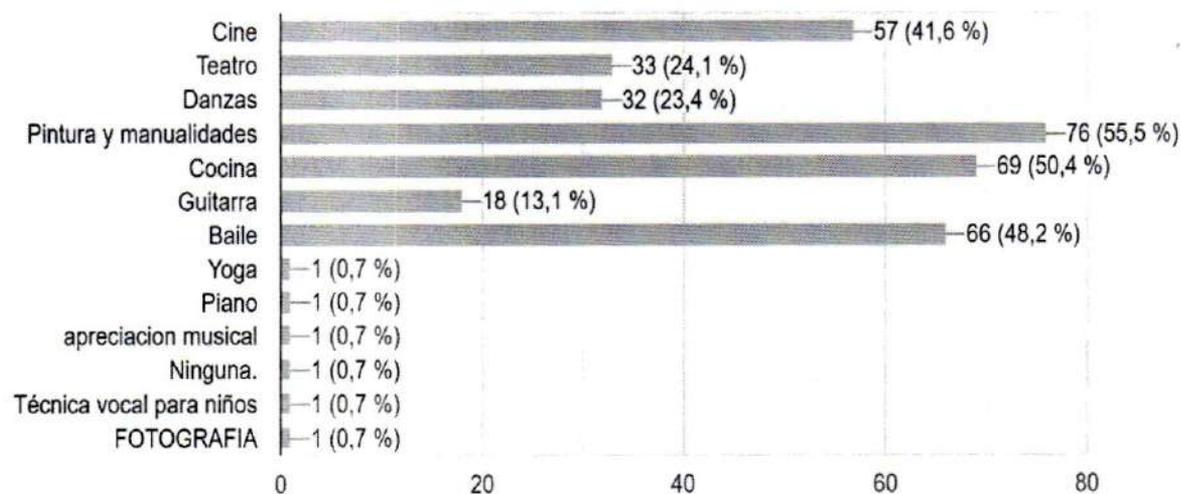
133 respuestas





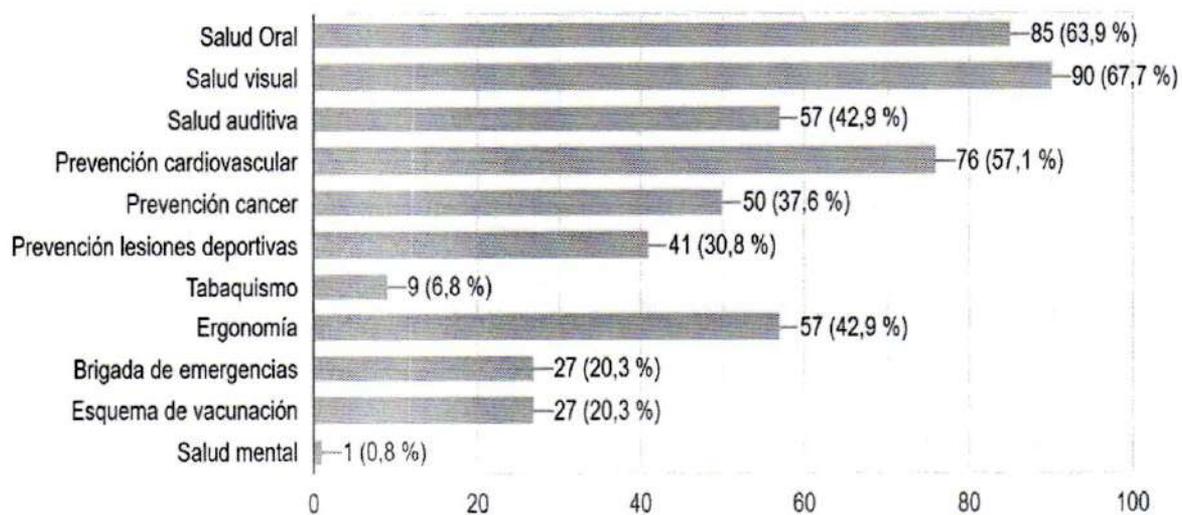
6. Sí tienes interés en actividades de Bienestar Social Laboral artísticas y/o culturales por favor selecciona una o varias opciones.

137 respuestas



7. Sí tienes interés en actividades de Bienestar Social Laboral de promoción y prevención de salud, por favor selecciona una o varias opciones.

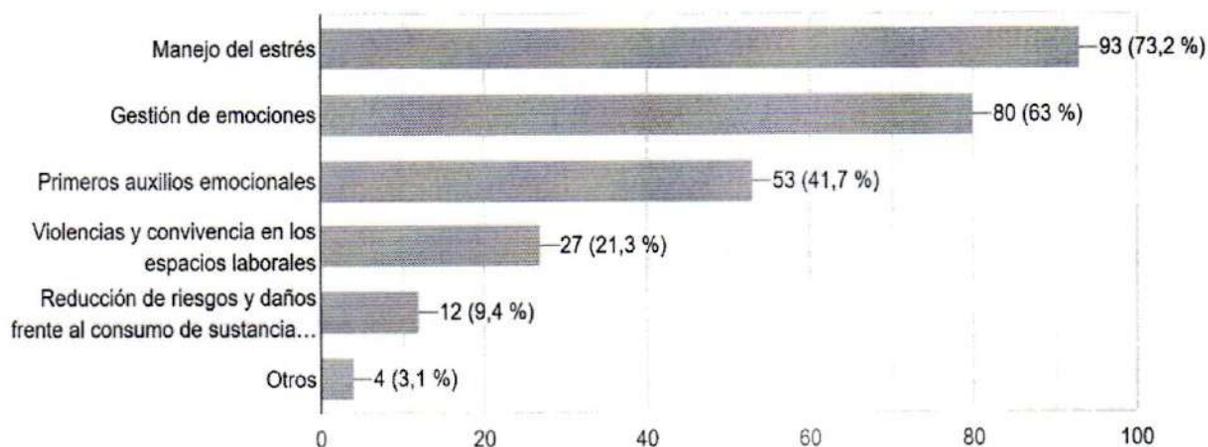
133 respuestas





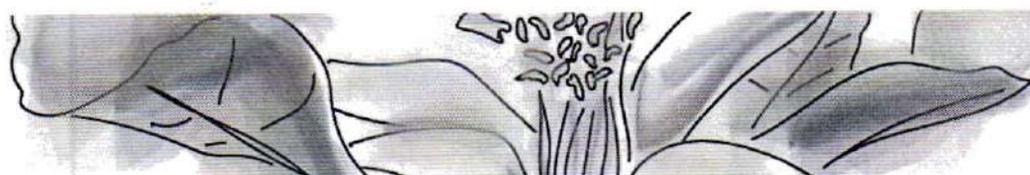
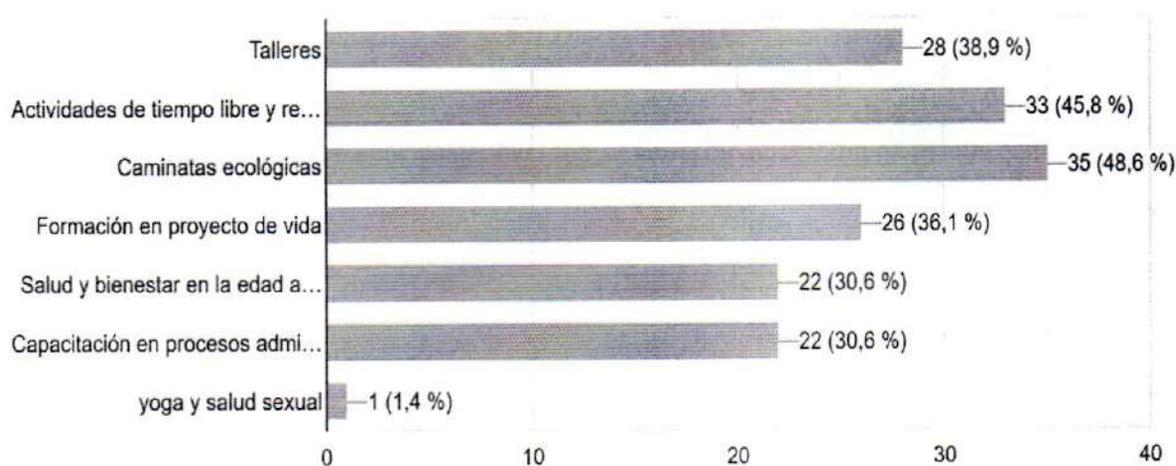
8. Si tienes interés en actividades de Bienestar Social Laboral de promoción y prevención de salud mental, por favor selecciona una o varias opciones.

127 respuestas



9. Si tienes interés en actividades de Bienestar Social Laboral para la preparación de pre pensionados, por favor selecciona una o varias opciones.

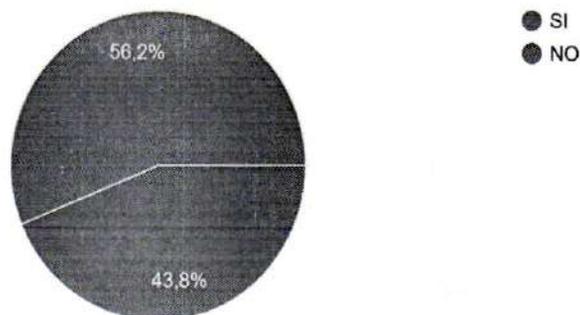
72 respuestas





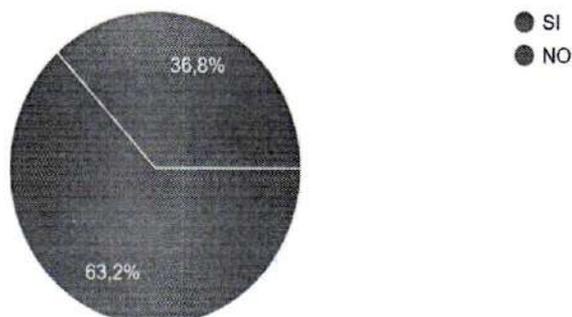
10. A continuación nos gustaría saber si conoces y has utilizado los servicios de la Caja de Compensación Familiar

153 respuestas



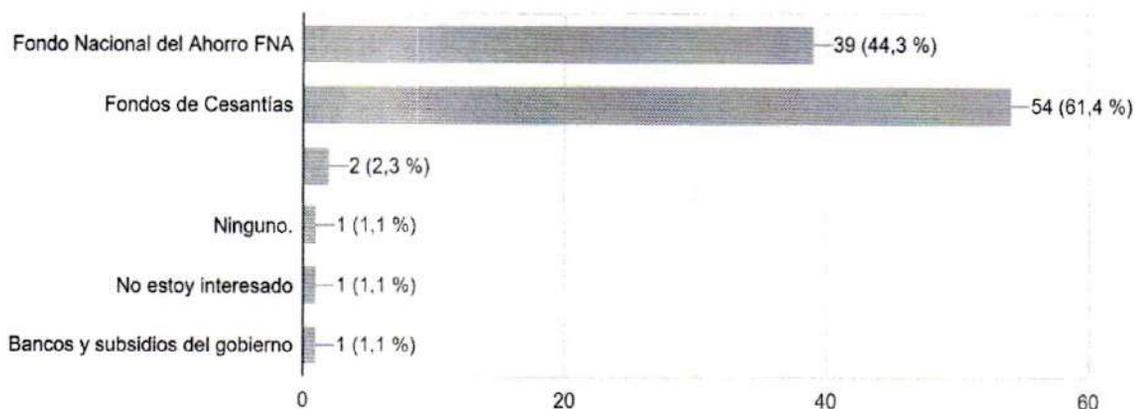
11. Con relación a los programas de vivienda, requieres información acerca de los servicios de promoción de programas de vivienda?

144 respuestas



12. Si tienes interés en programas de vivienda, por favor selecciona o indica con cuál entidad

88 respuestas



6. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del presente Plan de Estímulos, Incentivos y Bienestar Social:

CONCEPTO/ÁREA	BENEFICIARIOS
ESTIMULOS	Funcionarios administrativos
INCENTIVOS (Pecuniario)	Funcionarios administrativos de carrera
INCENTIVOS (No Pecuniarios)	Funcionarios administrativos
BIENESTAR SOCIAL	Funcionarios administrativos

7. PARTICIPACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS

El presente Plan se elabora a través de la detección, recolección y análisis de resultados de diagnóstico de necesidades arrojado por la encuesta de expectativas de bienestar laboral, en la cual participan en cada vigencia los funcionarios de la Universidad del Quindío. Para esta oportunidad, del total de cuatrocientos siete (407) funcionarios de planta a quienes se les envió la encuesta a sus correos electrónicos institucionales, ciento cincuenta y tres (153) funcionarios equivalentes al 38 % la diligenciaron.

7.1 Responsabilidades de los beneficiarios

Las personas vinculadas a la Universidad del Quindío que se beneficien del presente Plan, tendrán las siguientes obligaciones:

- Cumplir con las actividades a las cuales se inscriba (n) y con la agenda establecida por la Dirección de Gestión Humana para tal fin.
- Evaluar las actividades en las que participen, utilizando el formato definido por la Institución.

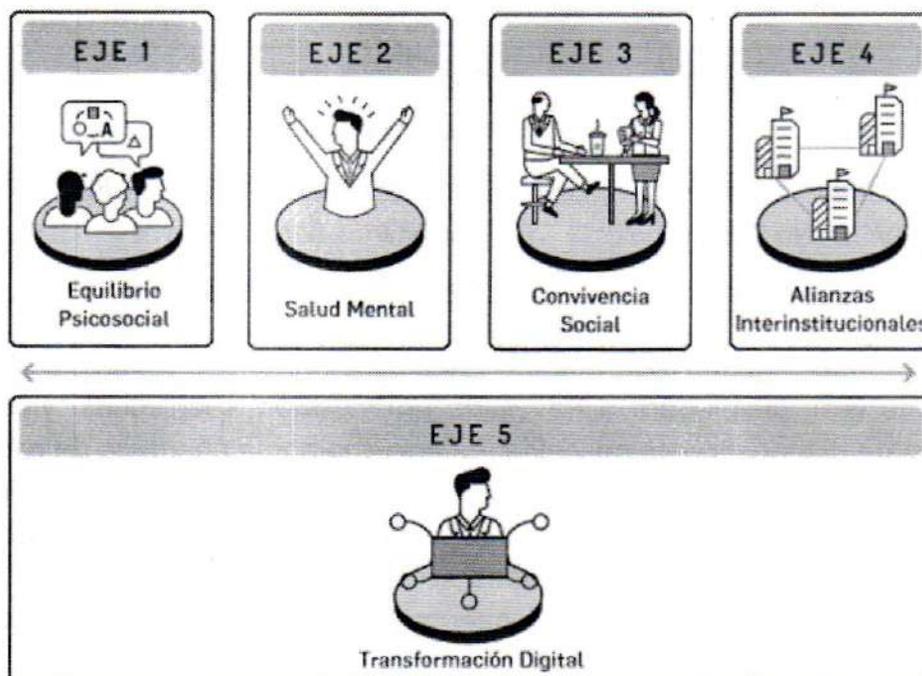
NOTA: los líderes de las dependencias, deberán facilitar la asistencia de los funcionarios a su cargo, a los eventos y/o actividades que programe la entidad y/o en las cuales deseen participar.

8. COMPONENTES DEL PLAN ESTÍMULOS, INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL

El plan de Estímulos, Incentivos y Bienestar Social para los funcionarios administrativos de planta de la Universidad del Quindío está enmarcado en cinco



ejes fundamentales que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la Institución:



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Imagen #1 Estructura de los ejes del programa de Estímulos, incentivos y bienestar social

- Eje de Equilibrio psicosocial:** hace referencia al equilibrio que debe existir entre la vida personal y familiar y la calidad de vida laboral del funcionario. Se encuentra relacionado con las actividades de ocio y esparcimiento necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad. A continuación, se describen los componentes:

Factores Psicosociales

Este componente está relacionado con actividades de ocio y esparcimiento que son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad. Lo integran las siguientes actividades:

- Recreo deportivas (grupos, acondicionamiento físico)
- Artísticas y culturales (grupos, cursos y talleres)
- Preparación para prejubilados.



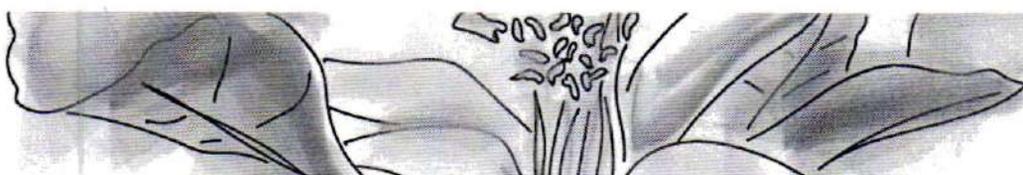
- Caminatas ecológicas en articulación con el área de gestión ambiental y bienestar universitario.
- Bienestar espiritual.

Equilibrio entre la Vida Laboral y Familiar

- Promoción del horario laboral flexible según la normatividad vigente.
- Otorgar a funcionarios de la Institución la opción del teletrabajo de conformidad con la normativa vigente.
- Día del Niño.
- Reconocimiento y/o Felicitaciones en diferentes ocasiones.
- Celebración del día de la familia (Ley 1857 de 2017).
- Adecuación sala de lactancia.
- Descanso compensado en Semana Santa y en junio, según artículo 2.2.5.5.51 del Decreto 1083 de 2015 y por acuerdo sindical.
- Jornada de Mascotas: Para los servidores que cuentan con una mascota, se programarán charlas enfocadas al cuidado, presentación de servicios y productos para el bienestar de estas, teniendo en cuenta que se consideran como un miembro más de la familia.
- Día del cumpleaños compensado – Un (1) día de descanso (Resolución de Rectoría No.1139 del 14 junio de 2023).
- Felicitación por cumpleaños mediante tarjeta digital mensual.

Calidad de Vida Laboral

- Celebración del día del servidor público.
- Se reconocerá la antigüedad en la presentación del servicio “quinquenios”; de nuestros funcionarios por la labor cumplida. Para ello se efectúa una ceremonia en la cual se distinguirá a los empleados, por cumplir 5, 10,15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50 años de servicio en la Institución.
- Se hará reconocimiento al funcionario que preste un buen servicio al ciudadano, de acuerdo con lo previsto en el marco normativo vigente (Decreto 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 894 de 2017).
- Día del trabajo: envío de mensaje virtual.
- Desvinculación asistida- Pre pensionados: Actividad de reconocimiento al pensionado – Exaltar la labor realizada durante la permanencia en la





Institución, de conformidad al artículo 262 literal c de la Ley 100 de 1993 y el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.

- Bienvenida a funcionarios nuevos y a los que reingresan: tarjetas virtuales.
- Mensajes de pronta recuperación a los funcionarios incapacitados: tarjetas virtuales
- Envío de mensaje virtual para acompañamiento en procesos de duelo.
- Celebración de fechas reconocidas internacionalmente: Día de la mujer, día del hombre y día de la felicidad.
- Celebración fechas especiales: día de la secretaria, día del docente y día del niño.
- Reconocimiento de las diferentes profesiones: tarjeta virtual.
- Celebración de fiestas navideñas: novenas, alumbrado, cena o detalle navideño para los funcionarios.
- Almuerzo universitario.

2. Eje de Salud mental: incluye hábitos de vida saludables relacionados con la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, control de peso corporal, salud oral, visual y auditiva, entre otros. Para su ejecución en la universidad, se incluyen los siguientes componentes y actividades:

Hábitos de vida saludable

- Cápsulas de vida saludable.
- Capacitaciones sobre vida saludable.
- Jornada de salud mental.
- Campañas de prevención y promoción de la salud: se llevarán a cabo con el apoyo del Centro de Salud, sistema de seguridad y salud en el trabajo y bienestar Institucional.
- Acompañamiento y estrategias para el mantenimiento de la salud mental: conferencia o conversatorio e infografías sobre el cuidado de la salud mental.
- Estrategia del trabajo bajo presión: conferencia y/o talleres con el acompañamiento de profesionales en salud.
- Prevención del sedentarismo: pausas activas y/o taller con el apoyo del área del sistema de seguridad y salud en el trabajo.



- Prevención de conductas adictivas.

Prevención de Nuevos Riesgos a la Salud

- Sesiones de meditación y mindfulness.
- Acompañamiento psicoeducativo.

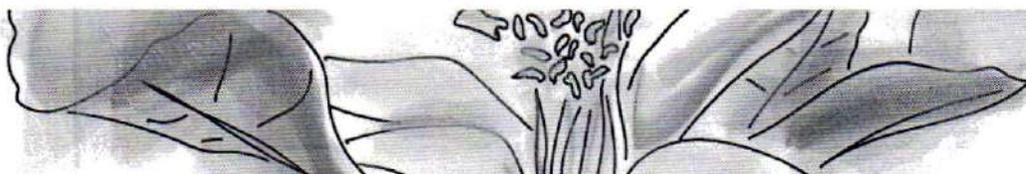
3. Eje de convivencia social: se enfoca en acciones que la universidad debe implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad. En su cumplimiento se desarrollarán las siguientes actividades:

- Actividades con el acompañamiento de Bienestar Institucional para promover la inclusión, diversidad y equidad.
- Día del género.
- Capacitación en lenguaje de señas.
- Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, violencias basadas en género, ciberacoso y abuso de poder.

4. Eje de alianzas interinstitucionales: destaca la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el beneficio de los funcionarios de la institución.

Para llevarlo a cabo se desarrollarán las siguientes actividades:

- Socialización de programas de vivienda y sus beneficios para los funcionarios.
- Celebración de convenios interadministrativos de tipo educativo o de turismo o de recreación para los funcionarios.
- Implementación de estrategias que promuevan la cultura de la felicidad organizacional en la Universidad del Quindío.
- Promoción del programa "**Servimos**" de la Función Pública, el cual ofrece a los servidores y sus familias diferentes servicios con beneficios especiales para su bienestar a través de la feria de servicios.
- Taller de finanzas personales.





5. Eje de transformación digital (transversal al Plan): la cuarta revolución industrial trae un reto inmediato de transformación de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo. Dado lo anterior, y teniendo en cuenta la transversalidad de este eje, las entidades públicas deberán fomentar la preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa y el servicio al ciudadano, así como implementar lineamientos en pro del bienestar:

Creación de cultura digital para el bienestar

- Capacitación sobre el uso de herramientas digitales.

Analítica de datos para el bienestar

- Capacitación a los servidores públicos en big data y habeas data.
- Capacitación en sistemas de información.
- Capacitación en seguridad de la información.

Creación de ecosistemas digitales

- Capacitación en uso eficiente del Office 365

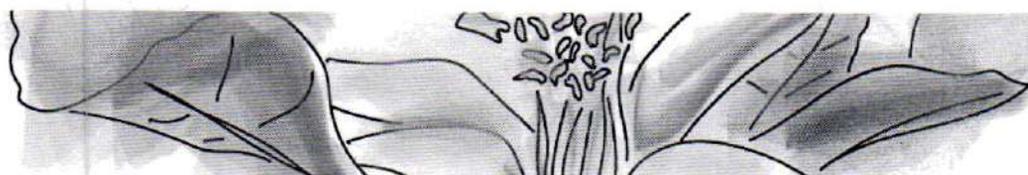
9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

TEMA	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AG	SEPT	OCT	NOV	DIC
*Implementación y ejecución del Plan de Intervención en Riesgo Psicosocial RPS										
*Programa de acompañamiento a personas próximas a pensionarse, a ejecutarse durante un año. (Programa acad. Trabajo social)										
*Día Internacional de la Mujer (8 de marzo)										
*Día Internacional del Hombre (19 de marzo)										
*Día de la felicidad (20 de marzo)										
*Día Mundial de la salud (7 de abril)										
*Día de la secretaria (26 de abril)										
*Día de la Salud en el mundo del trabajo (28 abril)										
*Día Internacional del trabajo (1 mayo)										
*Día de la Madre (8 de mayo)										
*Día del Maestro (15 de mayo)										





TEMA	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AG	SEPT	OCT	NOV	DIC
*Día del medio ambiente (5 de junio)										
*Día del padre (19 de junio)										
*Día del servidor Público (27 de junio)										
*Jornadas de vida saludable										
*Día del Jubilado (28 de agosto)										
*Día de la prevención al suicidio (10 de septiembre)										
*Día del amor y la amistad (17 de septiembre)										
*Día Mundial sin coche (22 de septiembre)										
*Día de la Salud mental (10 de octubre)										
*Almuerzo Universitario (octubre)										
*Día de los Niños (31 de octubre)										
*Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre)										
*Alumbrado decembrino (7 de diciembre)										
*Novenas de aguinaldo (16 al 24 de diciembre)										
*Celebración de cumpleaños de los funcionarios										
*Celebración por tiempo de servicio "Quinquenios"										
*Reconocimiento por mejor prestación de servicio al ciudadano"										
*Incentivos Formación personal Administrativo										
*Celebración día de la familia (15 mayo y 17 Nov)										
*Vacaciones Recreativas para niños										
*Ferias de servicios con entidades de: seguridad social y recreación, promoción y prevención de la salud, promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, Caja de Compensación Familiar u otras entidades. (Se ejecuta una feria, con todas las entidades aliadas por cada semestre)										
*Actividades artísticas y culturales (Cursos y Manualidades)										
*Actividades Recreativas y Deportivas (Grupos, equipos, acondicionamiento físico)										





TEMA	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AG	SEPT	OCT	NOV	DIC
*Caminatas ecológicas										
*Día de la bicicleta en la Universidad (3 de mayo y octubre 8)										
*Jornada especial para mascotas										
*Programa Servimos: Divulgación de sus beneficios										
*Programa de transformación digital										

10. ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento del Plan de Estímulos, Incentivos y Bienestar social para los funcionarios administrativos de planta de la Universidad del Quindío, se cuenta con el apoyo de:

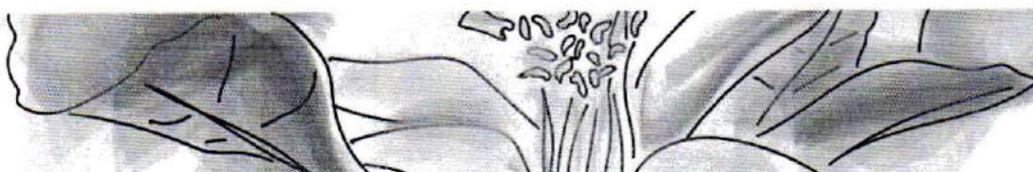
- Bienestar Institucional de la Universidad del Quindío, Centro de salud, sistema de seguridad y salud en el trabajo y demás áreas de la Institución requeridas para su ejecución.
- Empresas aliadas promotoras de salud.
- Fondos de pensiones y cesantías.
- Administradoras de riesgos laborales.
- Empresas aliadas requeridas en la ejecución de este plan.
- Caja de Compensación Familiar.

11. GESTIÓN PRESUPUESTAL

La ejecución de las actividades a desarrollar planeadas en el presente Plan de Estímulos, Incentivos y Bienestar Social, queda sujeta al presupuesto asignado por la entidad en el Plan Operativo Anual de Inversiones para cada vigencia. La Dirección de Gestión Humana será la dependencia autorizada para llevar a cabo los procesos precontractuales para la compra de bienes y/o servicios requeridos para tal fin.

12. DIVULGACIÓN

El presente Plan será socializado por la Dirección de Gestión Humana a todos los funcionarios de la Universidad del Quindío, a través de los diferentes medios de comunicación institucional.



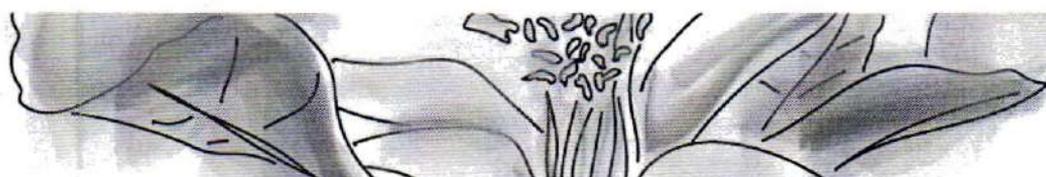
13. EVALUACIÓN E INDICADORES

La evaluación del presente plan se realizará de conformidad con los lineamientos institucionales y los indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad, haciendo referencia al cumplimiento de objetivos, plazos establecidos y recursos asignados, así:

- **Indicador de Eficiencia:** refleja el uso racional de los recursos disponibles en la consecución de un producto o resultado; así mismo permite valorar el cumplimiento de actividades previstas, tiempo de ejecución, presupuesto ejecutado, insumos y tiempos utilizados en el diseño y desarrollo del plan. A través de indicadores de eficiencia se le hace seguimiento a la formulación y ejecución del Plan de bienestar social, estímulos e incentivos.
- **Indicador de Eficacia:** refleja el logro de los atributos del producto que satisface las necesidades, deseos y demandas de los usuarios. La eficacia se refiere al grado de cumplimiento de los objetivos planteados. Permite valorar si los objetivos programados se cumplieron y la cobertura de los mismos. Estos indicadores permiten medir los resultados del Plan de bienestar social, estímulos e incentivos.
- **Indicador de Efectividad:** refleja la medida del impacto de los productos o los servicios en el objetivo; por tanto, mide los cambios que se producen en la situación inicial existente, luego de la entrega del producto o servicio. Este calcula los cambios que se generan en la organización, como consecuencia del uso de las competencias que los participantes han adquirido a través de la participación en las actividades programadas.

Para evaluar la ejecución del presente plan, se tendrán en cuenta los reportes y seguimientos a los indicadores que se relacionan a continuación:

INDICADOR	FÓRMULA
Eficiencia	Presupuesto ejecutado/presupuesto asignado.
	Presupuesto ejecutado/ número de funcionarios beneficiados.
Eficacia	(Número de actividades ejecutadas del plan/ Número de actividades programadas en el plan) X 100.



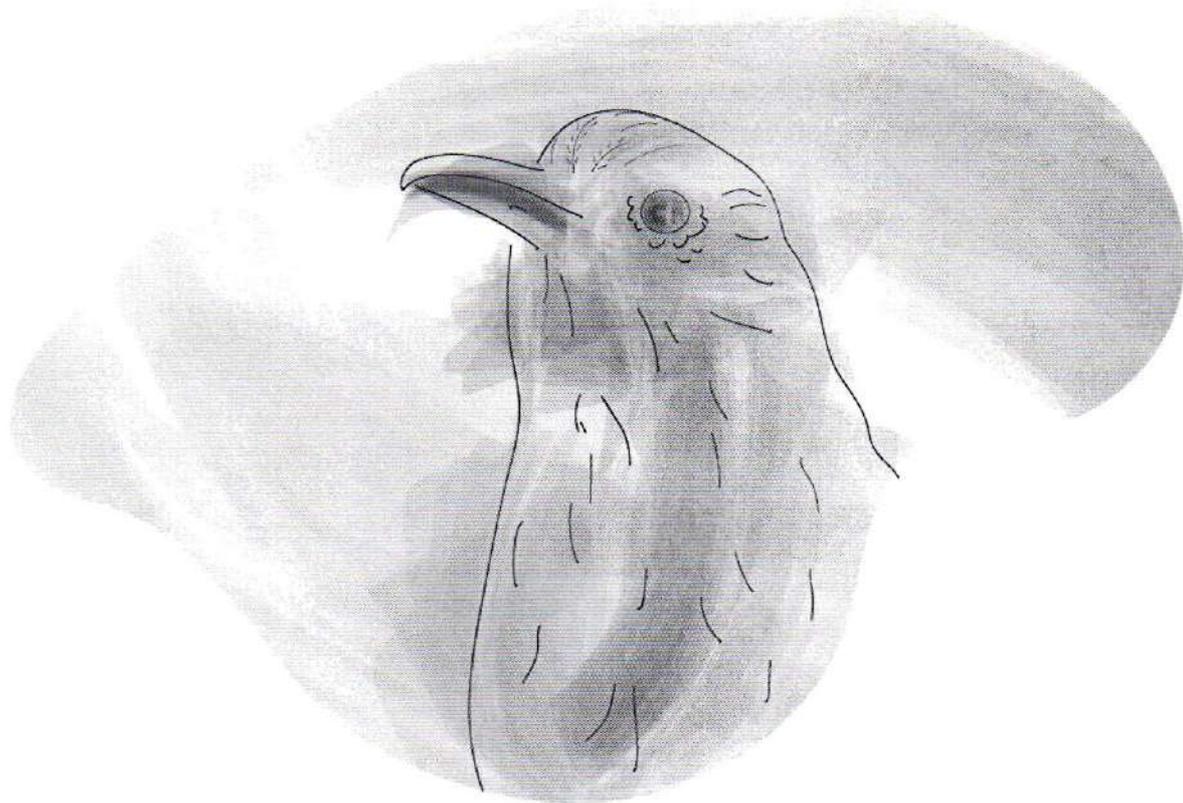


	(Número de funcionarios asistentes por actividad programada/ Número de funcionarios potenciales por actividad) X 100.
Efectividad – (Se evalúa cada actividad ejecutada)	(Número de actividades evaluadas satisfactoriamente según programación/actividad ejecutada).

14. BIBLIOGRAFÍA

- *Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998*, por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Servidores del Estado.
- *La Calidad de Vida Laboral para una Cultura de lo Público: Instrumentos para su Gestión*. Departamento Administrativo de la Función Pública. Octubre 2004.
- *Guía Sistema de Estímulos Orientaciones Metodológicas 2012*. Departamento Administrativo de la Función Pública. Noviembre 2012.
- Acuerdo del Consejo Superior N° 011 del 26 de agosto de 2013, "Por medio del cual se expide el estatuto de personal administrativo y Sistema de Carrera Especial para el personal administrativo de la Universidad del Quindío"
- *Decreto 1083 de 2015*, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Manual Operativo de Gestión MIPG Versión 2 (Modelo Integrado de Planeación y Gestión), Dimensión Operativa Talento Humano.
- Plan de Desarrollo Institucional PDI 2016-2025
- Polanía, L.F. (2023). Plan de Gestión. Universidad del Quindío





DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA

**Tel: (57) 6 735 9300 Ext
Carrera 15 Calle 12 Norte
Armenia, Quindío – Colombia
ghdesarrollohumano@uniquindio.edu.co**

UNIQUINDÍO, en conexión territorial

Carrera 15 Calle 12 Norte Tel: (606) 7 35 93 00 Armenia - Quindío - Colombia