UNIVERSIDAD DEL TOLIMA

PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES

VIGENCIA 2019

DIVISIÓN DE RELACIONES LABORALES Y PRESTACIONALES

ARTICULADO CON:

VICERRECTORÍA DE DESARROLLO HUMANO

BIENESTAR UNIVERSITARIO

TABLA DE CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN 4
2. OBJETIVOS 5
2.1. OBJETIVO GENERAL 5
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 5
3. POLÍTICAS INSTITUCIONALES 6
4. MARCO LEGAL 7
5. MARCO CONCEPTUAL 12
6. ALCANCE 14
7. DEFINICIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 14
8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES 15
8.1. PERFIL DEMOGRÁFICO DE LOS FUNCIONARIOS DE LA UNIVERSIDAD DEL TOLIMA 16
8.2. PERFIL GEOGRÁFICO DE LOS FUNCIONARIOS DE LA UNIVERSIDAD DEL TOLIMA 20
8.3. ENCUESTA DE NECESIDADES Y PREFERENCIAS 22
8.4. ENCUESTA DE CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL 42
8.5. NECESIDADES DE FORMACIÓN O CAPACITACIÓN 47
8.6. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN 48
9. ÁREAS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 49
9.1. PROGRAMA DE SALUD 49
9.2. PROGRAMA DE VIVIENDA 50
9.3. PROGRAMA DE CULTURA 51
9.4. PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTE 55
9.5. PROGRAMA DE EDUCACIÓN 58
9.6. OTROS BENEFICIOS E INCENTIVOS PARA LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES 60
9.7. PROGRAMA DE FORMACIÓN INTEGRAL DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN A DISTANCIA "TU IDEAD" 63
9.8. SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 64
9.9. PROGRAMA DE ESTILOS DE VIDA SALUDABLE 70
9.10. EVENTOS Y CELEBRACIONES DE BIENESTAR LABORAL 71
9.11. PROGRAMA INTEGRAL PARA EL RETIRO LABORAL (PIRELA) 72
9.12. OTROS EVENTOS Y ACTIVIDADES DE BIENESTAR LABORAL 75
10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 76

11. ALIANZAS ESTRATÉGICAS 77
11.1. PROGRAMA SERVIMOS 78
12. PRESUPUESTO PARA EJECUCIÓN 79
12.1. PRESUPUESTO DE SECCIÓN ASISTENCIAL PARA 2019 79
12.2. PRESUPUESTO DEL PROGRAMA DE VIVIENDA PARA 2019 81
12.3. PRESUPUESTO DEL CENTRO CULTURAL UNIVERSITARIO PARA 2019 82
12.4. PRESUPUESTO DE RECREACIÓN Y DEPORTES PARA 2019 84
12.5. PRESUPUESTO DE BIENESTAR UNIVERSITARIO (PROGRAMA DE EDUCACIÓN) PARA 2019 86
12.6. PRESUPUESTO DE BIENESTAR UNIVERSITARIO (OTROS BENEFICIOS E INCENTIVOS) PARA 2019 90
12.7. PRESUPUESTO DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN A DISTANCIA PARA 2019 92
12.8. PRESUPUESTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA 2019 92
12.9. PRESUPUESTO DE LA DIVISIÓN DE RELACIONES LABORALES Y PRESTACIONALES PARA 2019 96
12.10. PRESUPUESTO DEL PROGRAMA DE ESTILO DE VIDA SALUDABLE PARA 2019 98
13. MEDICIÓN DEL IMPACTO INDIVIDUAL E INSTITUCIONAL 99
13.1. ASISTENCIA A LAS ACTIVIDADES Y EVENTOS 99
13.2. ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN DE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS 99
13.3. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL 100
13.4. IMPACTO FINANCIERO PARA LA UNIVERSIDAD DEL TOLIMA 100
13.5. IMPACTO EN LA SALUD PARA LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS 101

1. PRESENTACIÓN

El *Programa de Bienestar Laboral e Incentivos* propuesto para los funcionarios, docentes y practicantes de la Universidad del Tolima para el año 2019, busca crear un entorno laboral adecuado, optando por enriquecer y mejorar la calidad de vida laboral de quienes integran la Comunidad Universitaria. Para lograrlo se favorecerá el desarrollo integral de los funcionarios, exaltando y reconociendo sus labores prestadas hacia la Institución; y enfocando los esfuerzos en fomentar y fortalecer una cultura organizacional que se vea manifestada en cada uno de manera continua, en forma de sentido de pertenencia, motivación constante y calidez humana.

La construcción del presente *Programa de Bienestar Laboral e Incentivos* fue realizada teniendo en cuenta la normatividad vigente referente a Instituciones Públicas de Educación Superior y en concordancia con los lineamientos ofrecidos por el Ministerio de Educación Nacional. Conjuntamente, el desarrollo de este programa se fundamenta también en el Plan de Desarrollo Institucional; y está basado en los resultados de la Encuesta de Necesidades y Preferencias y la Encuesta de Clima Laboral y Cultura Organizacional.

El programa ha sido aprobado por Gloria Yolanda Ospina Pacheco, Jefe de la División de Relaciones Laborales y Prestacionales; Enrique Alirio Ortiz Guiza, Vicerrector de Desarrollo Humano; y Francisco Javier Álzate, Director de Bienestar Universitario de la Universidad del Tolima.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Fomentar y perfeccionar una cultura organizacional que permita el desarrollo integral de todos los funcionarios públicos, docentes, personal pensionado, aprendices Sena y pasantes o practicantes universitarios; mediante la ejecución de actividades y proyectos que dignifiquen a la persona y eleven su calidad de vida laboral; favoreciendo el cumplimiento de los objetivos individuales e institucionales establecidos.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover el bienestar individual y colectivo de funcionarios, docentes, pensionados, practicantes universitarios y aprendices SENA; en aspectos relacionados con la salud, el desarrollo humano, la cultura, la recreación y el deporte.
- Fomentar en la comunidad universitaria una cultura de solidaridad, integración, reconocimiento y apoyo mutuo; propiciando acciones que favorezcan el desarrollo de competencias para interactuar y comunicarse, posibilitando el sentido de pertenencia y el compromiso institucional.
- Ofrecer programas de promoción integral de la salud y prevención de enfermedades, que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida individual y colectiva.
- Establecer y adoptar estrategias que motiven y hagan partícipes a todos los miembros administrativos y docentes de la institución, dentro de los procesos liderados por Bienestar universitario, Vicerrectoría de Desarrollo Humano y la División de Relaciones Laborales y Prestacionales; enfocados en las diversas expresiones del saber humano y de los valores culturales.
- Promocionar mecanismos de apoyo socioeconómico a quienes lo necesiten, como aporte para el logro de sus objetivos personales, laborales e institucionales.

3. POLÍTICAS INSTITUCIONALES

Las *Políticas Institucionales de Bienestar Laboral e Incentivos* de la Universidad del Tolima y sus correspondientes estrategias, se enmarcan en un proceso que justifica la dinámica que surge de la interacción entre las particularidades de la institución con las necesidades e intereses de cada grupo, en los que confluyen las diferentes dimensiones del bienestar; por lo tanto, el bienestar debe orientarse a estimular el desarrollo de capacidades que posibiliten la construcción de condiciones que logren un bienestar integral de las personas y de los diversos grupos que conforman la comunidad universitaria.

Desde esta perspectiva, se señala que los integrantes de esta comunidad se constituyen en actores corresponsables de su propio bienestar, en un marco de propósitos concertados en los que la institución, de acuerdo con los recursos disponibles, formula un conjunto de estrategias y acciones que se orientan a intervenir diferentes dimensiones del ser humano.

En consecuencia, la política de bienestar de la institución, considerada como un asunto estratégico para el cumplimiento de objetivos misionales, se aborda desde un enfoque multidimensional que reconoce diferentes componentes del mismo: biológicos, psicológicos, económicos y socioculturales; y se sustenta en el desarrollo de capacidades, en la corresponsabilidad de los diferentes actores y en el cubrimiento de grupos específicos, los cuales en razón de sus condiciones de vulnerabilidad, requieren particular atención.

- Potenciar el desarrollo individual y colectivo orientado al desarrollo humano, la formación integral, la calidad de vida, la construcción de comunidad universitaria y el complemento de la formación académica.
- Promover los principios y valores institucionales generando espacios académicos, culturales y deportivos, en beneficio de la convivencia y desarrollo integral colectivo.
- Diseñar e implementar programas especiales que contribuyan al mejoramiento de estilos de vida saludables, uso creativo del tiempo libre y hábitos de cultura física y mental.
- Implementar programas para potenciar el talento académico, cultural y deportivo de los miembros de la comunidad universitaria.
- Fomentar la investigación en las áreas de bienestar universitario para definir e implementar estrategias que atiendan problemas de los actores de la comunidad universitaria y mejoramiento de su calidad de vida.

4. MARCO LEGAL

El Bienestar en la Administración Pública comprende el Sistema de Estímulos, establecidos en la Ley 909 de 2004 el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar laboral.

Adicional a la normativa señalada, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, reglamentan que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para lo cual deben implementar programas de Bienestar Laboral que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacionales, artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud y capacitación.

DECRETO LEY 1567 DE 1998.

Artículo 13. Establece el Sistema de Estímulos, el cual estará conformado por 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.

Artículo 18. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

Artículo 19. Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Artículo 26. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a:

1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los

programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

Artículo 29. Los Planes de Incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

DECRETO 1279 DE 2002

Por el cual se establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las Universidades Estatales.

Artículo 1. Campo de aplicación de este Decreto. Las disposiciones de este decreto se aplican en las universidades estatales u oficiales a quienes se vinculen por concurso como empleados públicos docentes, o reingresen a la carrera docente, a partir de la vigencia de este decreto.

Igualmente, están cobijados por el presente decreto los docentes que antes de la vigencia del Decreto 2912 del 2001 se regían por el régimen establecido en el Decreto 1444 de1992 y los profesores que estando sometidos con anterioridad al 8 de enero del 2002 a un régimen salarial y prestacional diferente al del Decreto 1444 de 1992, se acojan al presente decreto.

LEY 909 DEL 23 DE SEPTIEMBRE DE 2004, parágrafo del Artículo 36.

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

Artículo 61. Corresponde al jefe de personal o a quien haga sus veces, velar por la oportuna y adecuada aplicación del sistema de evaluación y calificación de servicios. Para tal efecto deberá:

1. Proponer al jefe de la entidad el sistema específico de evaluación del desempeño para su posterior aprobación por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil.
2. Capacitar a los evaluados y evaluadores sobre las normas y procedimientos que rigen la materia.
3. Suministrar oportunamente los formularios y los demás apoyos necesarios para proceder a las evaluaciones.
4. Presentar al jefe del organismo informes sobre los resultados obtenidos en las calificaciones de servicios.
5. Realizar estudios tendientes a comprobar las bondades del sistema de evaluación aplicado y propender por su mejoramiento.

Artículo 65. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

RESOLUCIÓN 312 DE 2013, expedida por el DAFP en su Artículo 35.

Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño de niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

DECRETO 1083 DE 2015, Títulos 8, 9 y 10.

Artículo 2.2.8.1.3. Parámetros de la evaluación del desempeño laboral. El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos a partir de los planes anuales de gestión del área respectiva, de las metas institucionales y de la evaluación que sobre el área realicen las oficinas de control interno o quienes hagan sus veces, de los comportamientos y competencias laborales, habilidades y actitudes del empleado, enmarcados dentro de la cultura y los valores institucionales.

Para el efecto, los instrumentos de evaluación deberán permitir evidenciar la correspondencia entre el desempeño individual y el desempeño institucional.

Artículo 2.2.9.3. Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen.

La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación.

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.

DECRETO 1072 DE 2015

Expide el Decreto Único Reglamentario y establece los lineamientos y generalidades del Sector Trabajo.

RESOLUCIÓN 365 DEL 17 DE JUNIO DE 2015

Modificó parcialmente la 312 de 2013, donde se dispone entre otros que en caso de empate entre dos o más empleados correspondientes al primer lugar, se dirimirá teniendo en cuenta el mayor puntaje de la sumatoria de los siguientes aspectos:

Factor	Variable	Puntaje
No haber sido seleccionado como mejor empleado.	Año anterior a la presente vigencia.	10
Haber sido seleccionado como mejor empleado.	Año anterior a la presente vigencia.	5
Promedio en la Evaluación de Desempeño.	100 puntos	30
	Entre 99,9 y 95,5 puntos	15
	Entre 95,4 y 92,5 puntos	10
	Entre 92,4 y 90 puntos	5
Participación regular en representación de los servidores en los Comités y/o Comisiones internas.	Año anterior a la presente vigencia.	5
Nivel de inglés acreditado por el SENA o por la Entidad que determine el departamento.	Entre C2 y C1	5
	Entre B2 y B1	3
	Entre A2 y A1	2
	No aplica	0
Participación como servidor enlace en los Proyectos de Aprendizaje en Equipo.	Año anterior a la presente vigencia.	5
Publicación de una obra u trabajo de investigación elaborado por el servidor, cuya temática tenga relación con las funciones del Departamento.	Últimos cinco (5) años.	5

Si continúa el empate, el Comité de Capacitación y Estímulos podrá determinar otros criterios de desempate.

ACUERDO 565 DE 2016

Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.

DECRETO 648 DE 2017

Artículo 2.2.5.1 *Objeto.* El presente Título tiene por objeto reglamentar el régimen de administración de personal, la competencia y procedimiento para el nombramiento, posesión y revocatoria del nombramiento, vacancia y formas de provisión de los empleos, movimientos de personal y las situaciones administrativas en las que se pueden encontrar los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del Poder Público en los órdenes nacional y territorial.

Parágrafo. Las disposiciones contenidas en el presente Título no son aplicables a los trabajadores oficiales, quienes se rigen en su relación laboral por su contrato de trabajo, convención colectiva, pacto colectivo o reglamento interno de trabajo.

CIRCULAR 067 DE 2018

Efectos del Auto de fecha 26 de abril de 2018, proferido por el Consejo de Estado, mediante el cual suspendió provisionalmente apartes del Acuerdo 565 de 2016.

1. Del artículo 6. 0 numeral 2.0 la expresión <<Los empleados de Libre Nombramiento y Remoción, distintos a los de Gerencia Pública>>, conforme las razones expuestas en el acápite 2.5.1.
2. Del artículo 10 el siguiente enunciado contenido en el inciso 1.0 del literal b) «los servidores de período y los directivos docentes se asimilarán a empleados de Libre Nombramiento y Remoción», de acuerdo con los argumentos esbozados en el acápite 2.5.4.
3. El rango de cualificación denominado «destacado» contenido en los artículos 15, 27 y 41 el Acuerdo 565 de 2016, en consideración a las razones indicadas en los acápites 2.5.6, 2.5.7 y 2.5.10.

5. MARCO CONCEPTUAL

Bienestar laboral

Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor Público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.

Calidad de vida laboral

Se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior de las entidades, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

En su intervención se busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social, cultural, recreativo y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión organizacional.

Estímulos e Incentivos

Son todas las medidas Institucionales planificadas, que motivan a los servidores Públicos a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

Clima Organizacional

El clima organizacional se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo y qué determina su comportamiento dentro de la Entidad. Dentro de esta percepción se pone en juego las experiencias personales de cada uno de los servidores, sus necesidades muy particulares, sus motivaciones, sus deseos, sus expectativas, y sus valores cuyo conocimiento es indispensable para que la división de Talento Humano de la Institución pueda, en

parte, entender dichos comportamientos, a la vez que modificarlos a partir del manejo de las variables organizacionales.

Evaluación del Desempeño Laboral

Es una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los funcionarios de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamente su desarrollo y permanencia en el servicio.

Portafolio de Evidencias

Es el expediente que contiene las pruebas que demuestran el cumplimiento o incumplimiento de los compromisos concertados para la Evaluación del Desempeño Laboral, cuyo propósito es establecer objetivamente el avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos concertados y que se han generado durante el período de evaluación, como producto o resultado del desempeño del funcionario público evaluado y que deben corresponder al cumplimiento de los compromisos laborales y, el desarrollo de las competencias comportamentales, al servicio de los fines del área o la dependencia y la misión de la entidad.

Bienestar Psicosocial

Según el Ministerio de la Protección Social en su resolución número 2646 de 2008, los factores de riesgo psicosocial comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos de la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador. Estos factores se interrelacionan mediante percepciones y experiencias, influyendo en la salud y el desempeño de las personas. Todo esto aplica desde una concepción psicosocial a la importancia del contexto en que este se desempeña.

Efectos Colaterales

Al hablar de efectos colaterales se hace referencia a los daños que pueden ser causados de manera involuntaria o accidental a partir de una actuación que está dirigida a generar otros resultados. El término colateral se utiliza principalmente para hacer referencia a algo que es secundario, indirecto, que no es resultado de algo intencionado si no que surge como consecuencia indirecta.

6. ALCANCE

El Programa de Bienestar e Incentivos de la Universidad del Tolima, tratado en el presente documento, está orientado a la consolidación del equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y el trabajo eficiente y eficaz de los servidores públicos, además de favorecer también su desarrollo integral.

El alcance de este programa se extiende a todos los servidores públicos (Funcionarios y Personal Docente vinculados con la Universidad), personal pensionado, y sus núcleos familiares, sin distinción en su tipo de vinculación con la entidad. Además, se incluye también a todos aquellos Pasantes o Practicantes Universitarios y Aprendices SENA, vinculados directamente con la Universidad del Tolima mediante contratación laboral o contrato de aprendizaje, y a quienes se encuentren vinculados con entidades aliadas a través del Programa “Estado Joven” y cuyo campo de práctica sea aplicado en nuestra Institución.

7. DEFINICIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

El Programa de Bienestar Laboral e Incentivos es un documento donde se programan y se proyectan una serie de actividades a realizar con vigencia a partir del año 2019, orientadas a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los funcionarios, el mejoramiento de su nivel de vida laboral y personal, así mismo como el de su familia.

Con el presente programa se busca el aumento de la satisfacción laboral, lo cual puede llevar a reducir el ausentismo y la falta de motivación de los funcionarios en la Universidad del Tolima.

Además, el programa de Bienestar Laboral puede ofrecer las siguientes ventajas tanto para la Institución como para los funcionarios:

1. Mayor compromiso
2. Sentido de pertenencia.
3. Responsabilidad de los funcionarios hacia su trabajo y desempeño laboral.

4. Se dignifica al funcionario al satisfacer sus necesidades básicas.
5. Se fortalece la identidad del personal y su autoestima, reforzando los lazos con sus labores.
6. Integra a la familia con el funcionario.
7. Los funcionarios se identifican con los objetivos de la organización y esta les brinda la motivación necesaria para la consecución de sus objetivos y metas personales.

8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El programa de Bienestar Laboral proyectado para el año 2019 de la Universidad del Tolima se crea y consolida fundamentándose en el análisis del Diagnóstico de Necesidades, que arroja las siguientes evidencias de estudio:

- Encuesta de Clima Laboral y Cultura Organizacional.
- Encuesta de Detección de Necesidades y Preferencias de Actividades de Bienestar Laboral.

Siendo estos documentos los insumos base para la realización de este programa y plasmar el cronograma de actividades.

En articulación con Vicerrectoría de Desarrollo Humano, Bienestar Universitario y la División de Relaciones Laborales y Prestacionales de la Universidad del Tolima, se ofrece a los servidores públicos actividades de recreación, arte y cultura que se hacen extensivas a las familias. También a través de la función pública se participa en las vacaciones recreativas para los hijos de los servidores públicos y en los juegos deportivos.

8.1. PERFIL DEMOGRÁFICO DE LOS FUNCIONARIOS DE LA UNIVERSIDAD DEL TOLIMA

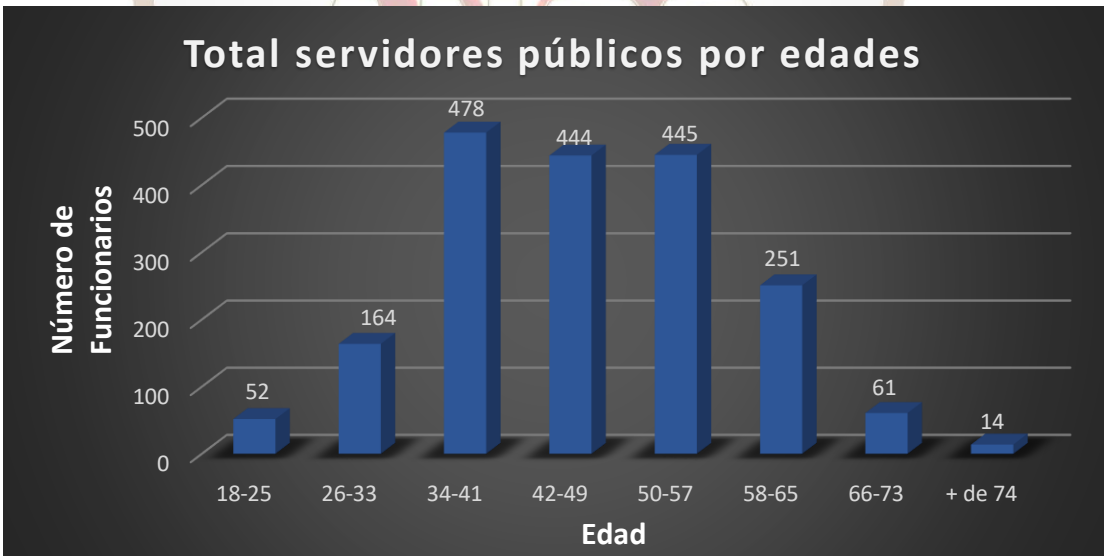
La Universidad del Tolima, finalizando el mes de agosto de 2018, cuenta con un total de 2.310 servidores públicos a nivel nacional, los cuales se segmentaron y agruparon con el objetivo de tener un panorama general claro de

todos los funcionarios administrativos, docentes, practicantes universitarios y aprendices; de la siguiente manera:

8.1.1. Distribución por Género

A nivel nacional, en la Universidad del Tolima, aproximadamente un 56,02% de todos los servidores públicos son hombres, correspondiendo a un total de 1294 personas de género Masculino. Por otro lado, hay 1016 mujeres vinculadas con la Institución, representando al 43,98% del total de funcionarios administrativos y docentes.

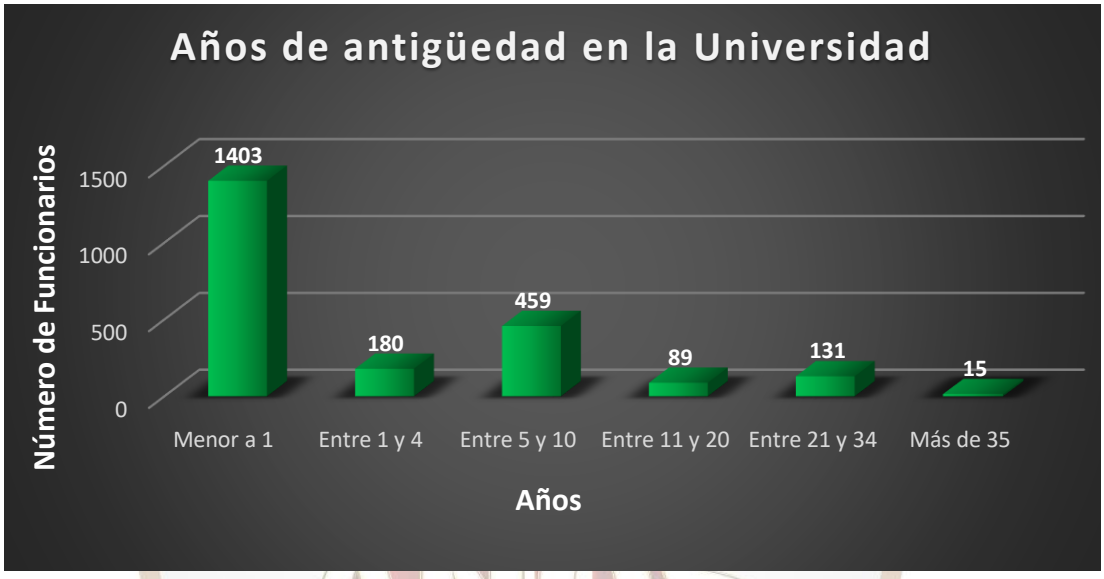
8.1.2. Distribución por Edad



Del total de servidores públicos, encontramos unos altos niveles de frecuencia de personas con una edad que oscila entre los 34 y los 41 años, exactamente 478 personas; seguida en frecuencia de funcionarios, se puede observar que 445 personas se encuentran en el rango de edad de 50 a 57 años; al mismo tiempo que 444 funcionarios tienen una edad comprendida entre los 42 y los 49 años.

Por el contrario, hay 52 personas vislumbradas con una edad menor a los 26 años; así como también, solamente 75 personas tienen una edad igual o superior a los 66 años.

8.1.3. Distribución por Antigüedad Laboral



Se puede evidenciar que, segmentando a los servidores públicos de la Universidad del Tolima en cuanto a los años de antigüedad que tienen en la institución, hay 1.403 personas que han estado vinculadas desde hace menos de 1 año, siendo el mayor grupo de frecuencia de personal, incluyendo a los Docentes Catedráticos que son contratados sólo por periodos académicos, por lo que la relación laboral termina al finalizar dichos periodos de tiempo.

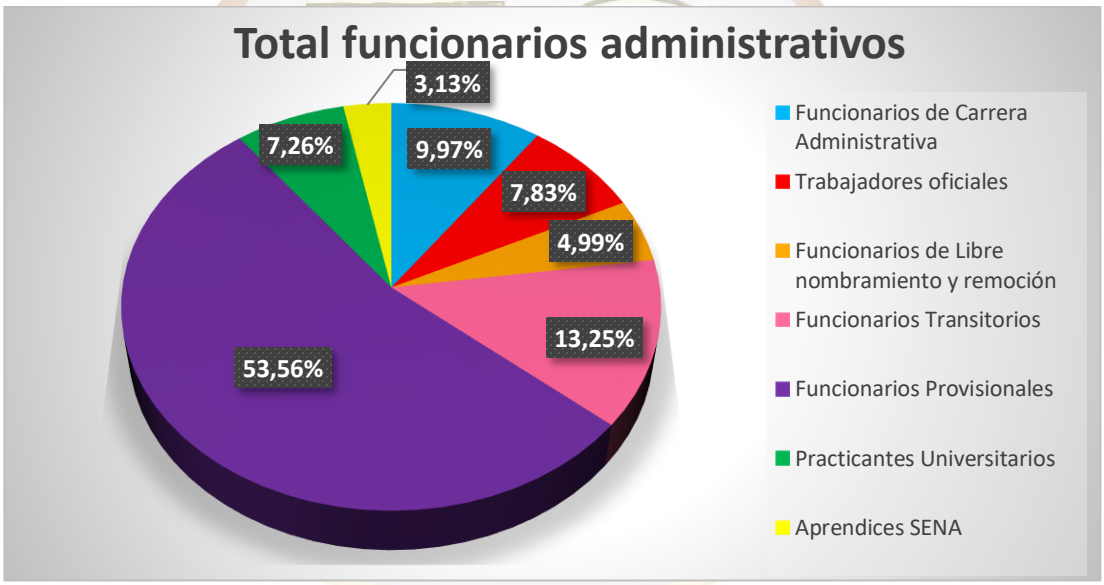
En caso contrario, se tiene razón de solamente 15 funcionarios que llevan más de 35 años prestando sus servicios a la Universidad.

8.1.4. Distribución por Tipo de Contratación

Debido a que actualmente existen varios tipos distintos de contratación, se dividirán de la siguiente manera:

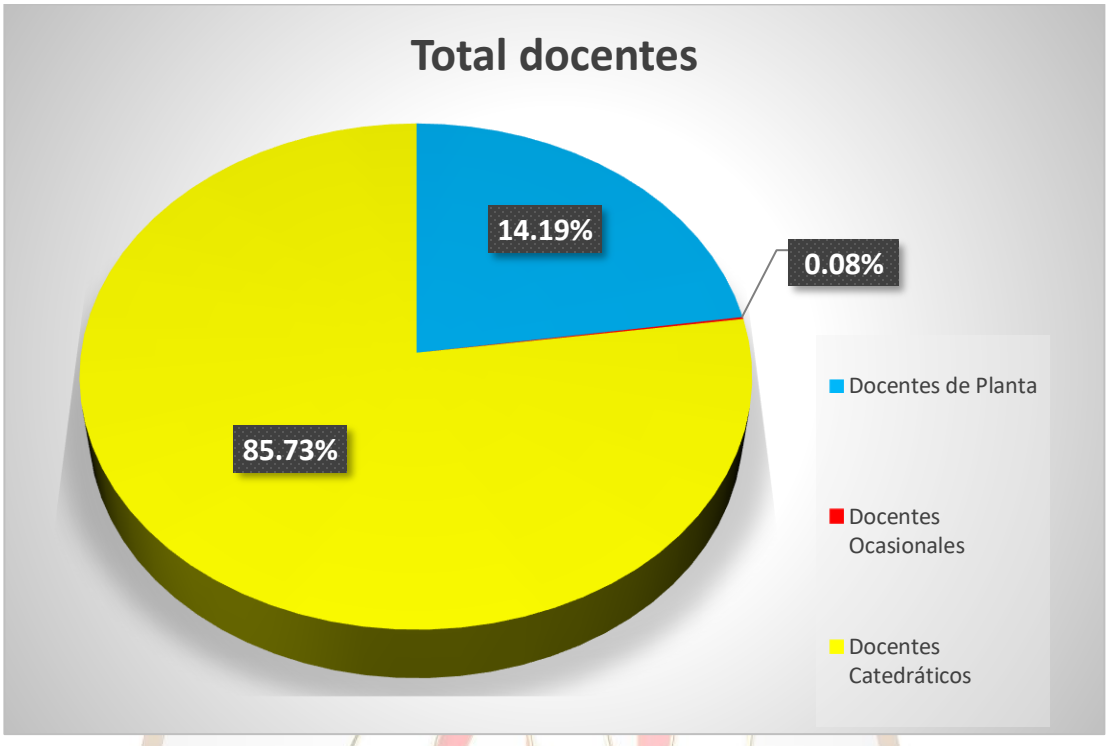
- Funcionarios administrativos:
  - Funcionarios de Carrera Administrativa.
  - Funcionarios de Libre nombramiento y remoción.
  - Funcionarios Transitorios.
  - Funcionarios Ocasionales.
  - Trabajadores Oficiales.
  - Practicantes Universitarios.
  - Aprendices SENA.

- Docentes:
  - Docentes de Planta.
  - Docentes Ocasionales.
  - Docentes Catedráticos.



Finalizando el mes de agosto de 2018, la Universidad del Tolima cuenta con un total de 702 funcionarios, sobresaliendo en cantidad los "Funcionarios Provisionales" con 376 personas, que corresponde al 53,56%. Le siguen los Funcionarios Transitorios con 93 personas y un valor porcentual de 13,25%.

En cuanto al apoyo administrativo de Aprendices SENA y Practicantes Universitarios en la entidad, se cuenta con 73 personas, representando el 10,39% del total de funcionarios administrativos de la Institución.



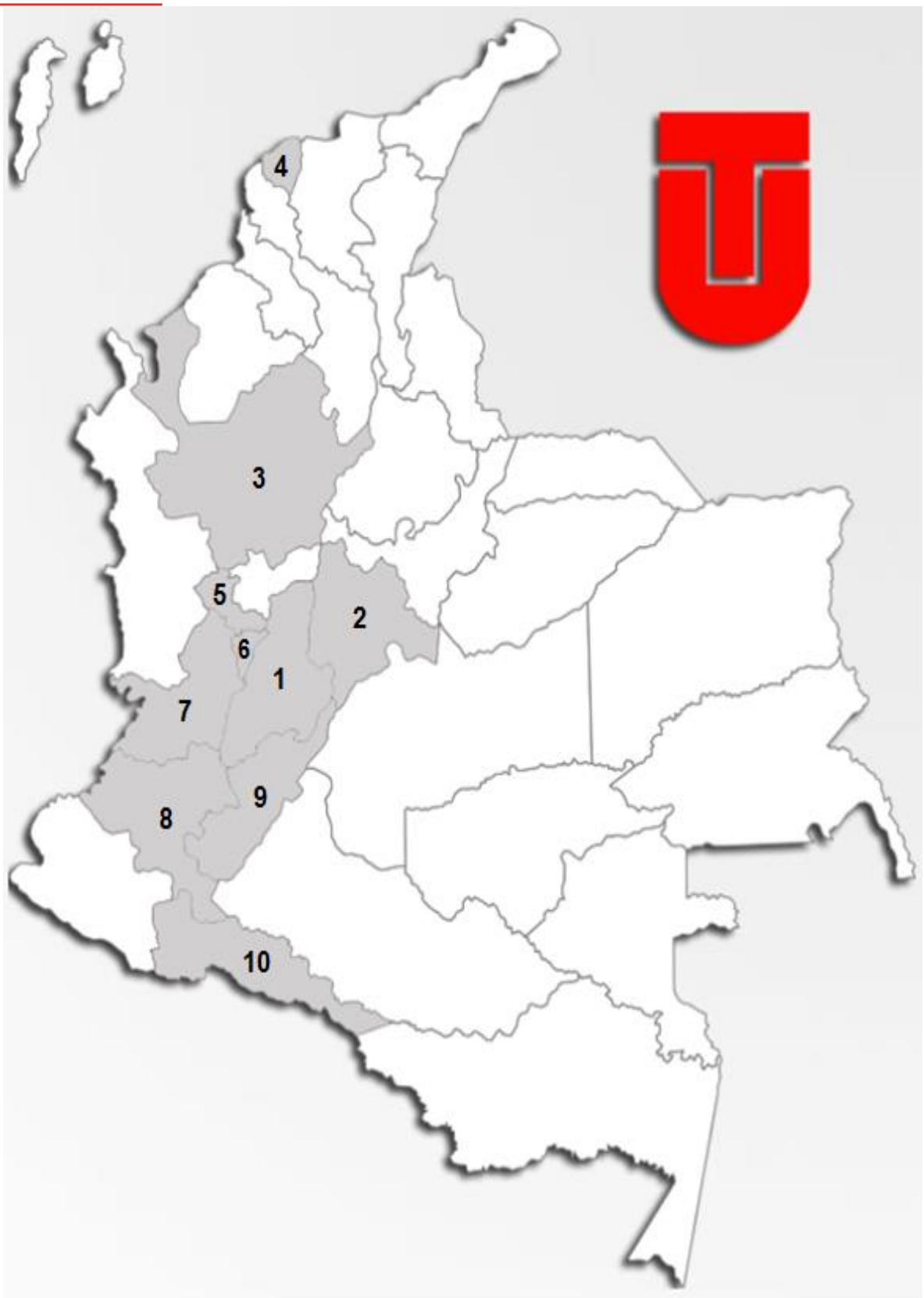
Por otro lado, dentro del total de Docentes de la Universidad, que corresponde a 1.608 personas, se puede observar que el 77,18% tienen una contratación como Docentes Catedráticos, tratándose de 1241 servidores.

Los Docentes de Planta son 364 personas y los Docentes Ocasionales solamente 2, representando el 22,70% y el 0,12% del total de Docentes respectivamente.

8.2. PERFIL GEOGRÁFICO DE LOS FUNCIONARIOS DE LA UNIVERSIDAD DEL TOLIMA

La Universidad del Tolima, a lo largo y ancho del Territorio Nacional, se encuentra ubicada en 10 Departamentos, 24 Ciudades/Municipios y contando con un total de 31 sedes administrativas y académicas.

A continuación, se detallarán geográficamente los departamentos abarcados y las ciudades/municipios con los centros que contienen:


4
3
5
2
6
1
7
9
8
10

N°.	DEPARTAMENTO	CIUDAD/MUNICIPIO	SEDES ADMINISTRATIVAS Y ACADÉMICAS
1	Tolima	Armero Guayabal	CURDN – Centro Universitario Regional del Norte
		Cajamarca	CREAD Cajamarca
		Chaparral	CERES Chaparral
		Espinal	CREAD Espinal
		Honda	CREAD Honda
		Ibagué	Sede Principal
			Sede Centro
			Consultorio Jurídico
		Icononzo	CREAD Icononzo
		Mariquita	CREAD Mariquita
		Melgar	CREAD Melgar
			Oficina Administrativa
		Planadas	CREAD Planadas
		Purificación	CREAD Purificación
		Rioblanco	CREAD Rioblanco
2	Cundinamarca	Bogotá	Sede Administrativa
			Suba
			Kennedy
			Tunal
		Girardot	CREAD Girardot
		Sibaté	Sede Administrativa
			Sede Académica
3	Antioquia	Medellín	CREAD Medellín
		Urabá	CREAD Urabá
4	Atlántico	Barranquilla	CREAD Barranquilla
5	Risaralda	Pereira	CREAD Pereira
6	Quindío	Armenia	CREAD Armenia
7	Valle	Cali	CREAD Cali
8	Cauca	Popayán	CREAD Popayán
9	Huila	Neiva	CREAD Neiva
10	Putumayo	Mocoa	CREAD Mocoa

8.3. ENCUESTA DE NECESIDADES Y PREFERENCIAS

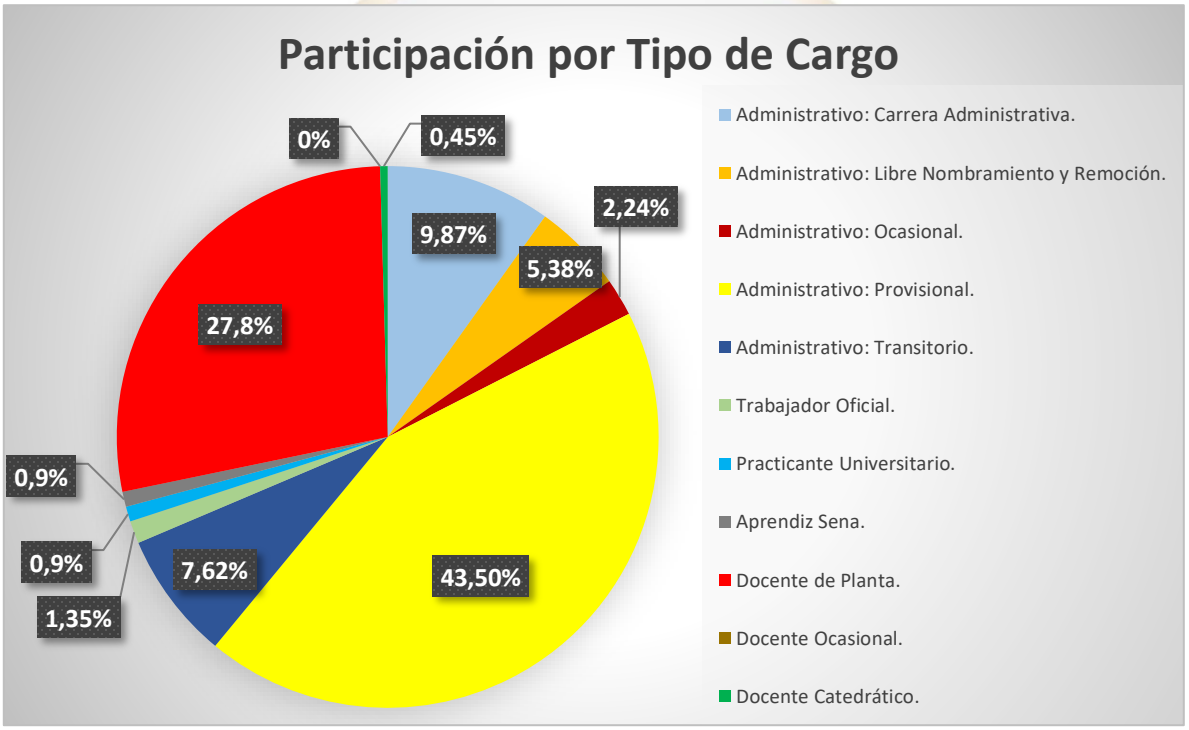
Del 28 de septiembre al 05 de octubre de 2018, se aplicó la “Encuesta de Preferencias de Actividades de Bienestar Laboral” vía e-mail, teniendo en cuenta para su creación, las diferentes actividades realizadas en los planes de Bienestar

Laboral de vigencias de años anteriores, además de nuevas actividades que, a pesar de no haberse realizado anteriormente, pueden ser de preferencia para los Funcionarios administrativos y Docentes.

La encuesta mencionada consta de un total de 3 secciones generales, que incluyen los ámbitos personal, familiar y organizacional, con un total de 18 preguntas; permitiendo que el servidor público en cuestión, pueda dar su opinión sobre sus actividades preferidas o incluso sugerencias, en caso de actividades que no se hayan ejecutado o no se encuentren enunciadas.

8.3.1. Nivel de Participación de la encuesta.

En la aplicación de la encuesta, participaron en total 223 funcionarios administrativos y docentes, permitiendo observar que en 17 dependencias participaron 5 o más personas. A continuación, se observa gráficamente la participación por tipo de cargo y por dependencia/oficina a la cual pertenecen.



De las 223 personas que realizaron la encuesta, el mayor volumen de participantes por tipo de cargo corresponde a 97 funcionarios administrativos

provisionales y a 62 docentes de planta, representados por la cifra porcentual de 43,5% y 27,8% respectivamente.

Por otro lado, encontramos que, en cuanto a dependencias u oficinas, el mayor índice de participación la tuvo el Instituto de Educación a Distancia (IDEAD) con 35 funcionarios y docentes, que representan el 15,7% del total; seguidos por la Vicerrectoría de Desarrollo Humano y sus sub dependencias con 22 funcionarios y docentes, y por la Facultad de Ciencias de la Educación con 18 participantes.

8.3.2. Resultados Generales.

La Encuesta de Preferencias de Actividades de Bienestar Laboral, aplicada al 9,7% aproximadamente del total de funcionarios administrativos y docentes de la Universidad del Tolima, enlista actividades que actualmente son realizadas por las distintas áreas encargadas del desarrollo y gestión del Bienestar Laboral, y a su vez, se proponen actividades nuevas y permitiendo que los partícipes del cuestionario aporten sus propias ideas y sugerencias.

Esta encuesta enmarca 3 niveles distintos de interés, tanto para los funcionarios como para la institución, que son el Nivel personal, el Nivel Familiar y el Nivel Organizacional.

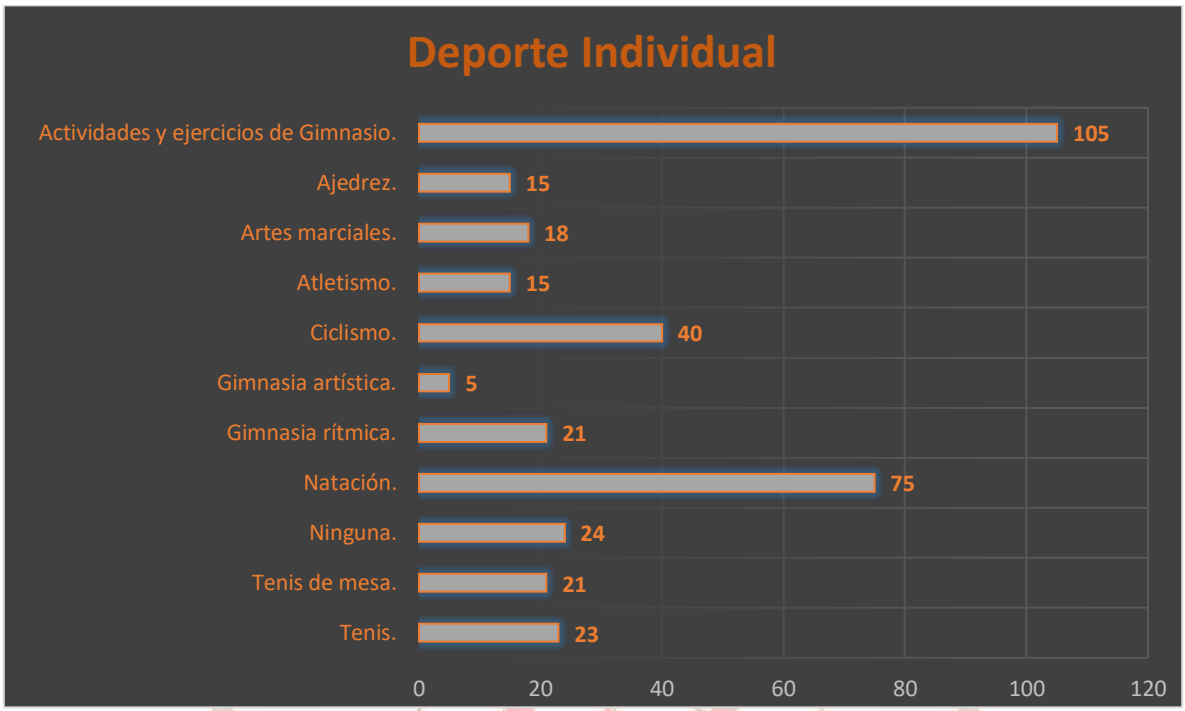
8.3.2.1. Nivel personal.

En el enfoque personal que ataca el cuestionario en las 12 primeras preguntas, se abarcan las siguientes dimensiones:

- Motivos de participación.
- Motivos de NO participación.
- Deportes Individuales.
- Deportes Colectivos.
- Deportes Tradicionales.
- Artes escénicas – Danzas.
- Artes escénicas – Música.
- Artes escénicas – Teatro.
- Artes audiovisuales.
- Artes plásticas y otras actividades.
- Actividades físicas de autocuidado.
- Actividades de Promoción y Prevención de la Salud.

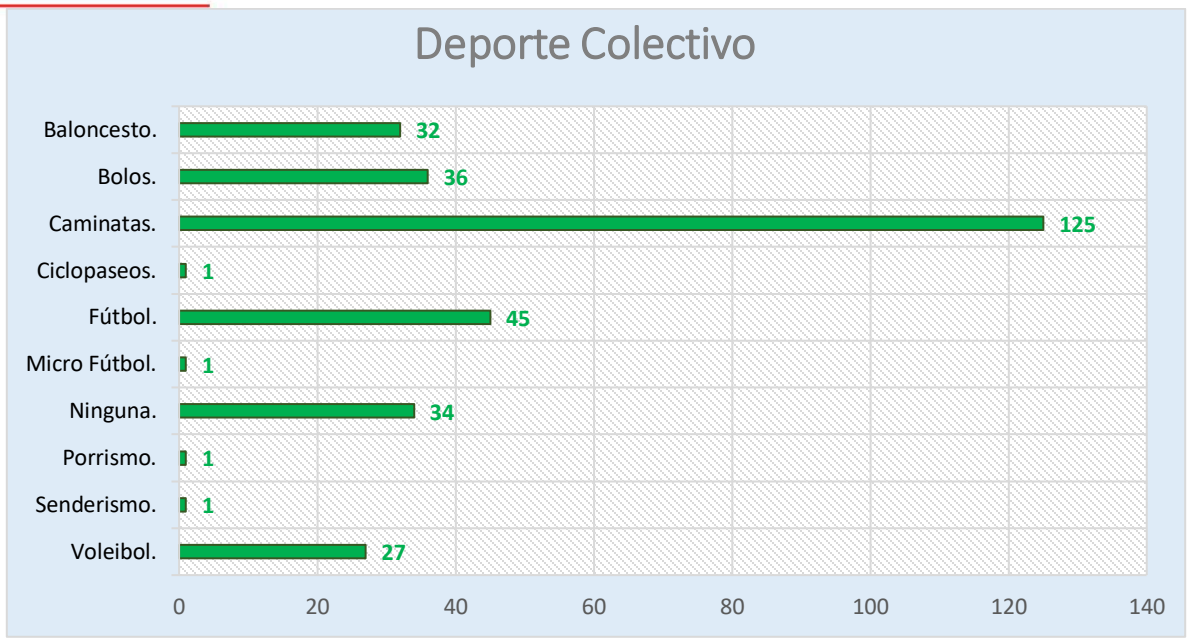
De las 223 personas encuestadas, 135 consideran participar en las actividades de Bienestar Laboral con el objetivo de disminuir el estrés, ya sea laboral o generado por situaciones personales; 100 funcionarios administrativos y docentes planean hacer parte de las actividades por *práctica del deporte* y 77 por *práctica de actividades de autocuidado*.

Se puede evidenciar aparentemente una mala distribución de las *cargas laborales*, que evita que los funcionarios administrativos y docentes participen en las actividades de Bienestar Laboral propuestas, que corresponde al 37,66% del total de los encuestados; seguido por la *falta de tiempo* para desarrollar las actividades elegida por 77 personas.

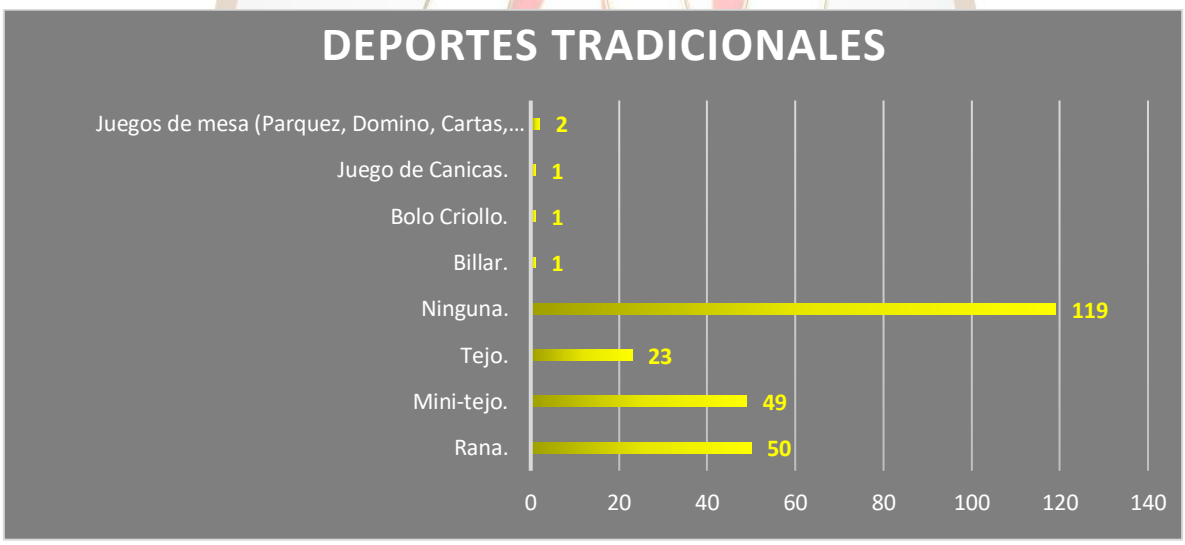


En las actividades preferidas en la categoría de Deportes Individuales, el 47,08% de los funcionarios administrativos y docentes encuestados prefieren las *Actividades y ejercicios de Gimnasio*, el 33,63% se inclinan por *Natación* y el 17,93% eligieron el *Ciclismo*.

Las demás actividades como Ajedrez, Artes marciales, Atletismo, Gimnasia rítmica, Tenis de campo y Tenis de Mesa, obtuvieron entre 15 y 24 votos cada uno.

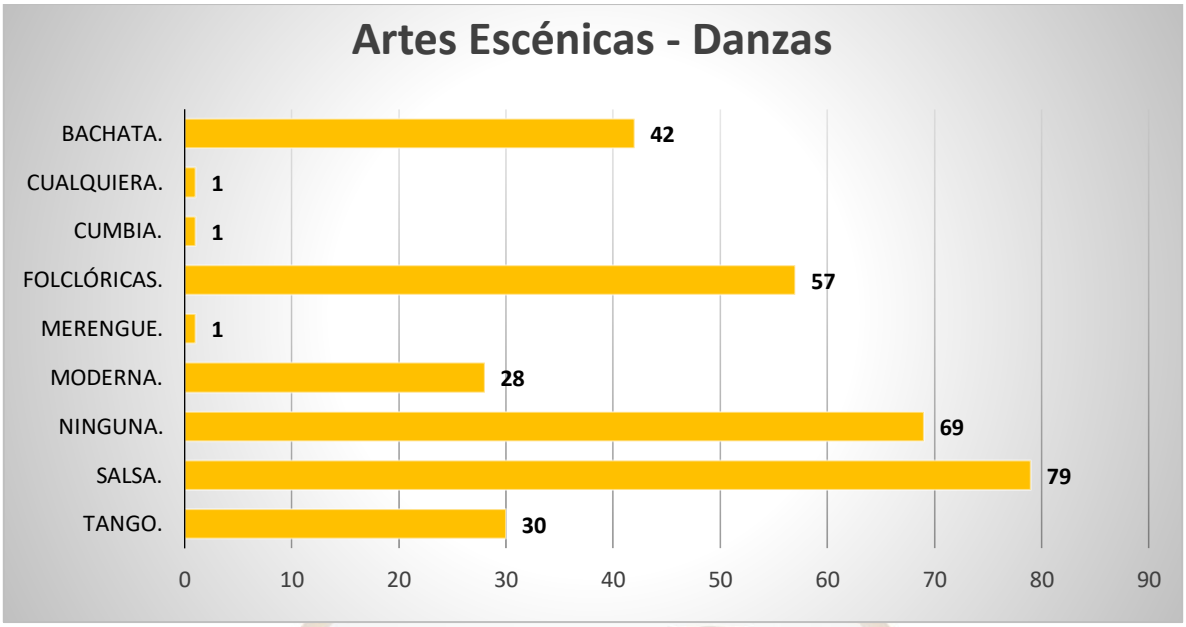


Como actividad deportiva colectiva, las *Caminatas ecológicas* tuvieron la mayor aceptación por parte de los funcionarios administrativos y docentes con 125 votos, correspondiente al 56,05% del total de encuestas aplicadas. Los deportes colectivos de *Baloncesto*, *Fútbol*, *Bolos* y *Voleibol*, obtuvieron entre 27 y 45 votos cada uno de los 223 encuestados.



A pesar de que el 52,88% de los encuestados no se inclinó por ningún deporte tradicional de los propuestos en el cuestionario, los

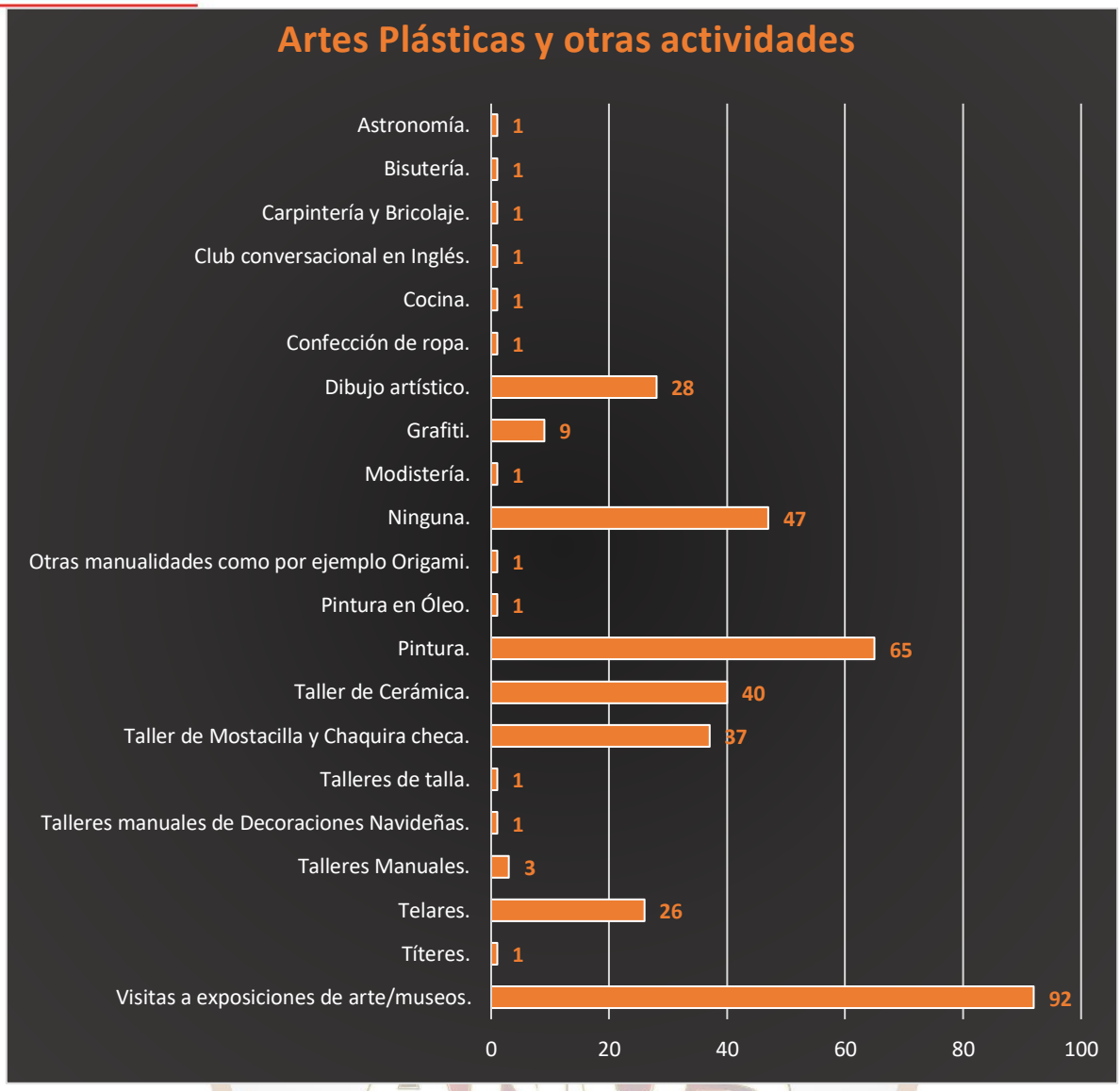
funcionarios administrativos y docentes restantes eligieron Rana, Mini-tejo y Tejo con 50, 49, y 23 votos respectivamente.



El tipo de danza que tuvo mayor votación en la encuesta realizada fue *Salsa* con 79 personas, seguido por *Danzas Folclóricas* con 57, Bachata con 52, y finalmente Tango y Danza Moderna con 30 y 28 funcionarios administrativos y docentes respectivamente.

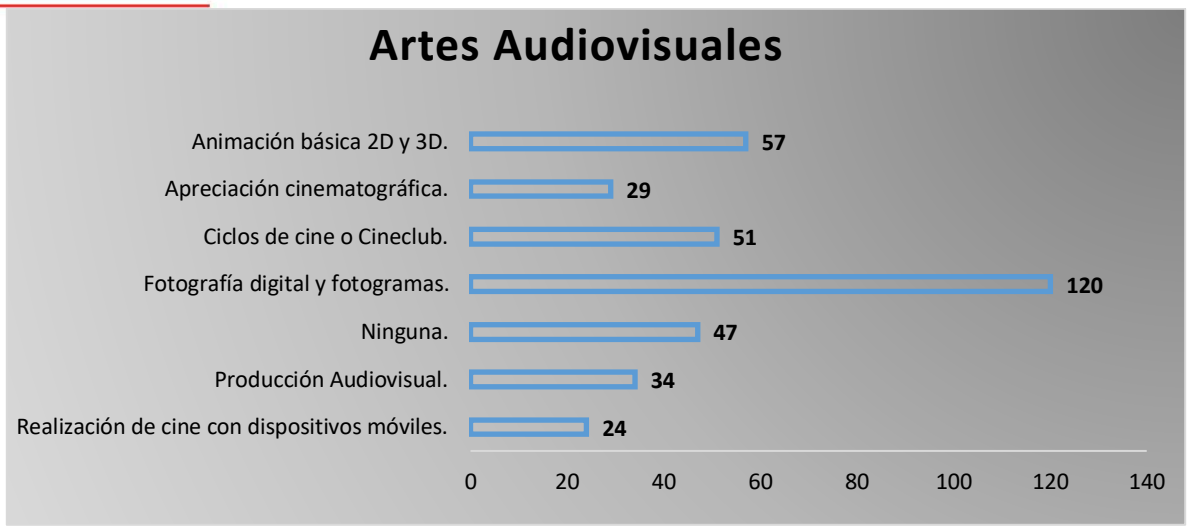
A pesar de que 101 funcionarios administrativos y docentes deciden que no les interesa *Ninguna Actividad* de la categoría de Música dentro del componente de Artes escénicas, el 38,56% se encuentra interesado en la *Interpretación de Instrumentos Musicales*, el 20,17% en *Técnica vocal y coros* y el 6,72% del total de los encuestados prefiere actividades de *Producción musical básica*.

En la categoría de Teatro, el resultado obtenido por la opción *Ninguna Actividad* fue elegida por el 56,5% de todos los partícipes de la encuesta aplicada. Sin embargo, la opción de *Técnicas vocales y de expresión* tuvo una buena acogida con 52 votos; también las opciones de *Actuación teatral*, *Danza contemporánea* y *Taller de Narración Literaria y Declamación* obtuvieron entre 21 y 23 votos cada uno.

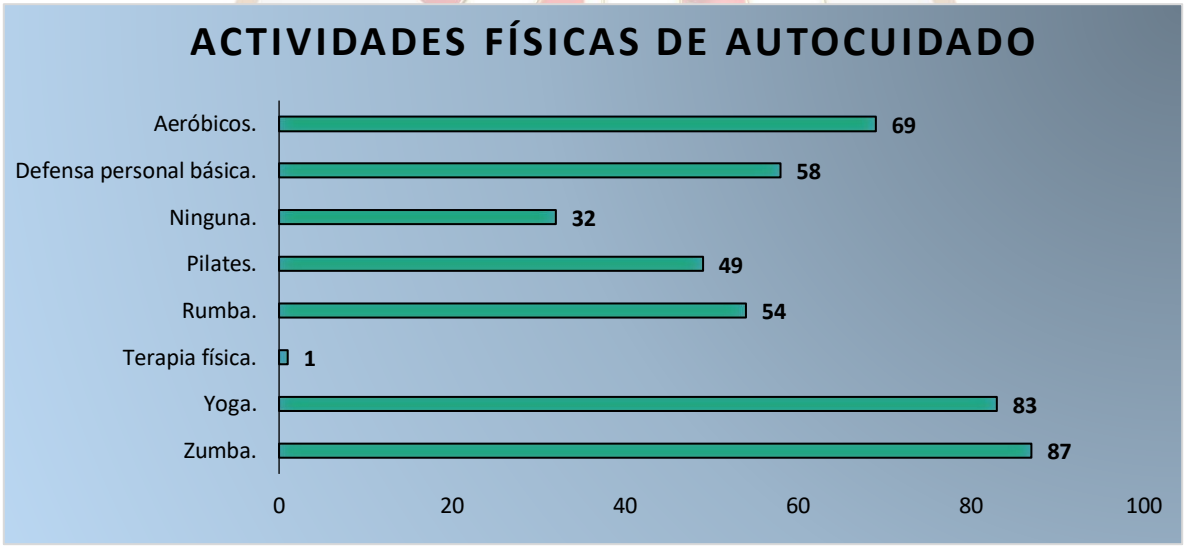


Dentro de la categoría de Artes Plásticas y otras Actividades, entre las actividades propuestas inicialmente en la encuesta, la opción con mayor votación por los funcionarios administrativos y docentes fue *Visitas a exposiciones de arte/museos* con 92 votos, seguido por *Pintura* con 65 personas, y por *Taller de Cerámica*, *Taller de Mostacilla*, *Dibujo artístico* y *Telares* entre 26 y 40 votos cada uno.

Cabe mencionar que, en el enfoque Personal de la encuesta, fue la pregunta con más opciones otorgadas por los mismos funcionarios y docentes, ya que tenían ideas de actividades que no se encontraban planteadas entre las opciones iniciales.



Con gran diferencia, en la Categoría de Artes Audiovisuales se observa que el 53,81% de los encuestados se decantó por *Fotografía digital y fotogramas* con 120 votos, seguido en mayoría de votos por *Animación básica 2D y 3D* con 57 votos y representando el 25,56%, y por *Ciclos de cine o Cineclub* con 51 votos de los 223 totales, que corresponden al 22,86% de las opiniones de los partícipes de la encuesta.



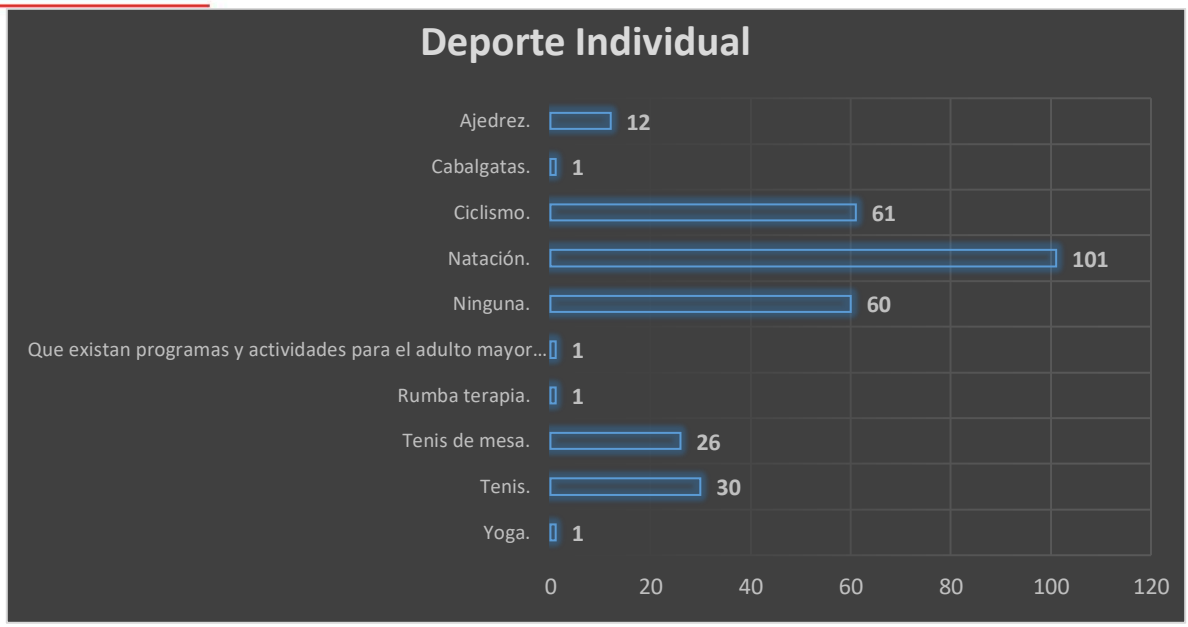
Se puede observar una muy buena acogida de las Actividades Físicas de Autocuidado por los funcionarios administrativos y docentes, eligiendo, de mayor a menor preferencia, actividades de *Zumba*, *Yoga*, *Aeróbicos*, *Defensa Personal básica*, *Rumba* y *Pilates*.

También, con una muy buena acogida y preferencia por las Actividades de Prevención y Promoción de la Salud, entre las que destacan actividades de *Manejo del estrés*, *Prevención Cardiovascular*, *Salud Oral* y *Salud Visual*, con 127, 96, 88 y 85 votos del total de los partícipes de la encuesta, respectivamente.

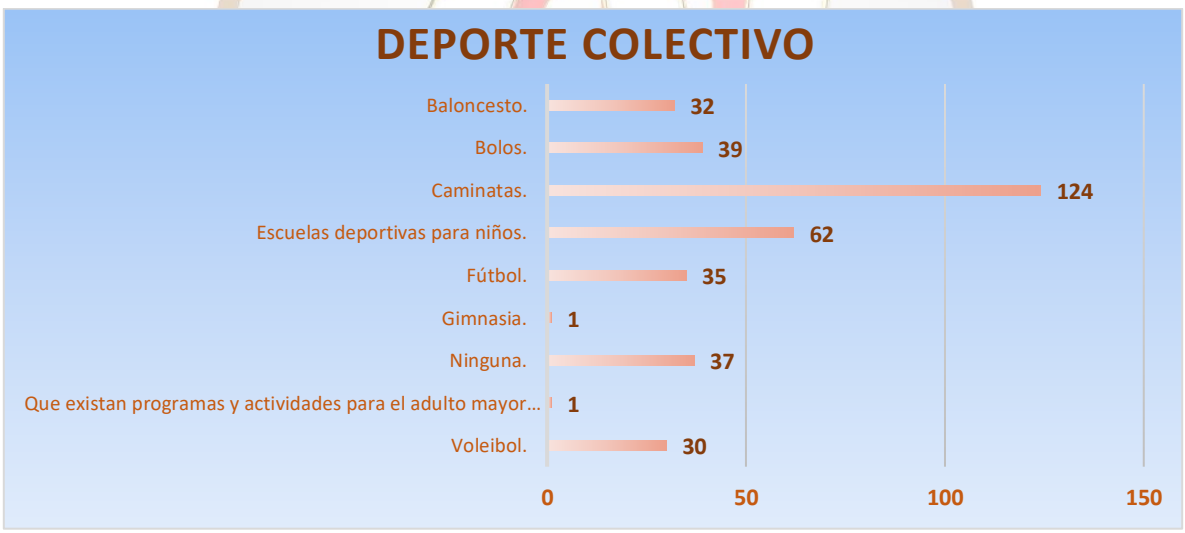
8.3.2.2. Nivel familiar.

El enfoque familiar de la Encuesta de preferencias de Actividades de Bienestar Laboral e Incentivos, que abarca las preguntas 13, 14, 15, 16 y 17, dirigido a beneficiar el núcleo familiar principal (Padres, Esposa/o e Hijos/as menores de 18 años) de los funcionarios administrativos y docentes de la Universidad del Tolima, contiene las siguientes dimensiones:

- Deporte Individual.
- Deporte Colectivo.
- Actividades Recreativas.
- Actividades Culturales.
- Otras Actividades.

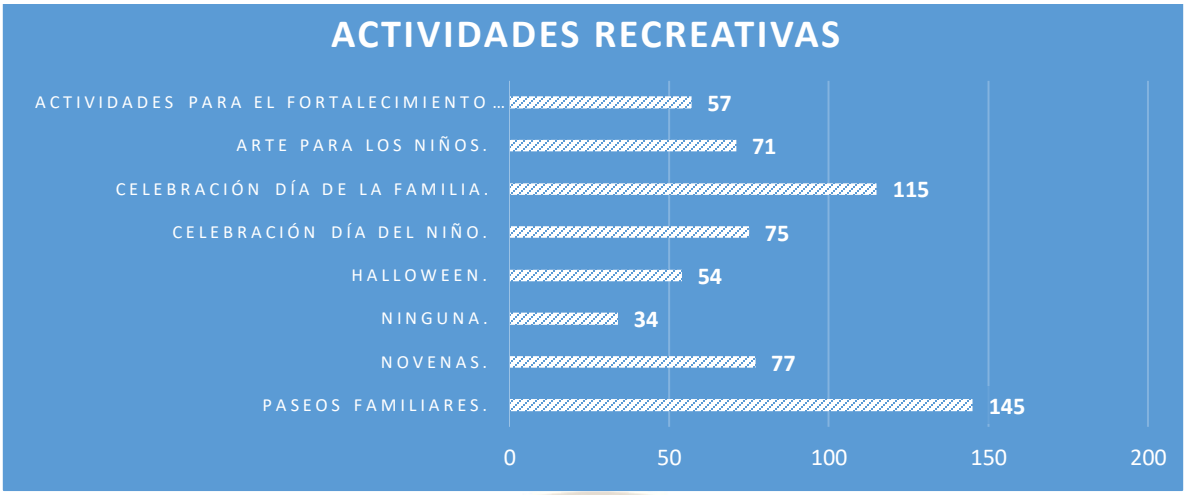


En deportes a realizar de manera individual, pero a los que pueden acceder miembros del núcleo familiar principal, los funcionarios administrativos y docentes eligieron como actividades preferidas *Natación* con 101 votos, *Ciclismo* con 61, *Tenis de campo* con 30, *Tenis de mesa* con 26 votos y *Ajedrez* con 12.

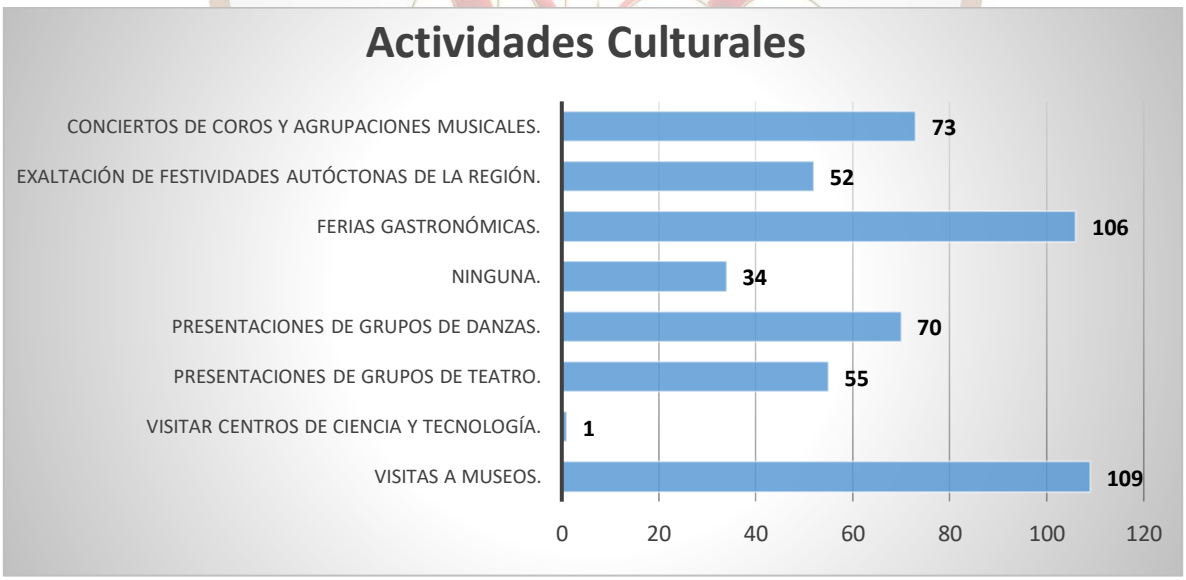


La realización de *Caminatas ecológicas* y la estructuración de alianzas estratégicas con *Escuelas deportivas para los niños* son las actividades más solicitadas en este apartado, con 124 y 62 personas que

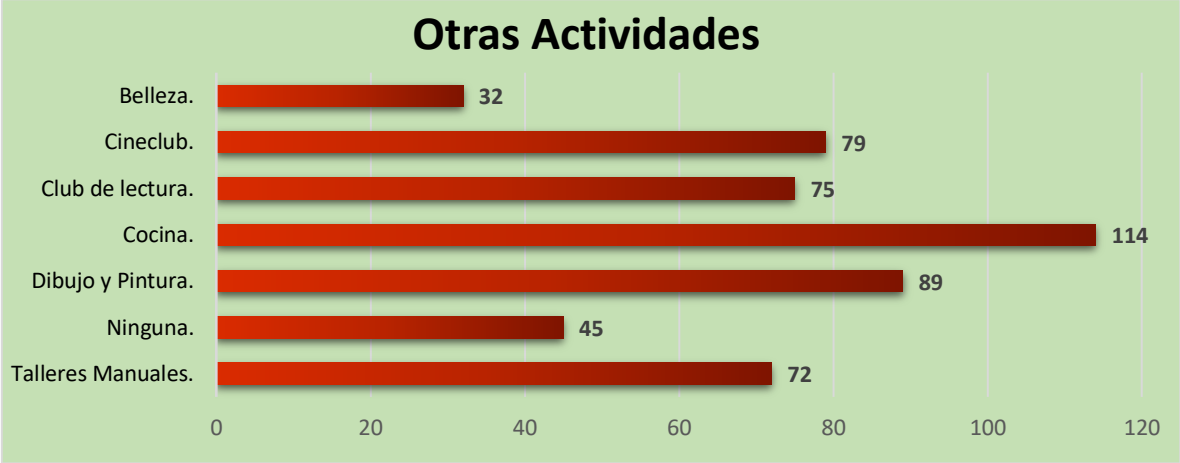
las prefieren sobre las demás actividades deportivas como *Bolos*, *Baloncesto*, *Fútbol* o *Voleibol*.



Para actividades a realizar con el núcleo familiar, 145 funcionarios administrativos y docentes expresaron su preferencia a realizar *Paseos familiares*, 115 apoyan la *Celebración del día de la familia*, representando el 65,02% y el 51,56% del total de los encuestados respectivamente. Entre las actividades menos elegidas, se encuentra la celebración de *Halloween* con 54 votos y *Actividades para el fortalecimiento de relaciones laborales* con 57.



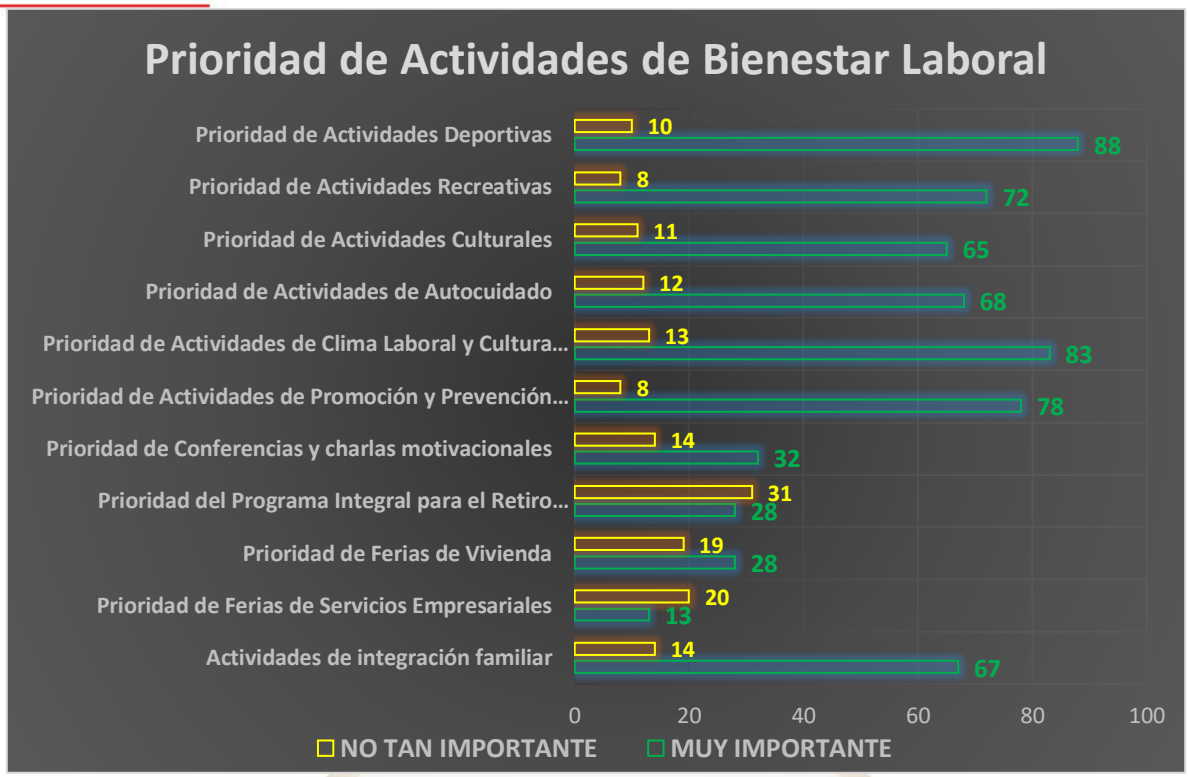
Las 2 actividades culturales a nivel familiar, que tuvieron mayor cantidad de votos por los 223 partícipes de la encuesta aplicada, son *Visitas a museos* y *Ferias gastronómicas* con 109 y 106 peticiones respectivamente, seguidas por *Conciertos de coros y agrupaciones musicales* con 73, y *Presentaciones de grupos de danzas* con 70, como las más relevantes para los encuestados.



Más de la mitad de los encuestados optan por talleres y clases de *Cocina*, con un total de 114 de los 223 votos totales, a los que puedan tener acceso ellos y su núcleo familiar anteriormente especificado. Le siguen en número de votos: Talleres de *Dibujo y Pintura* con 89, *Cineclub* con 79, *Club de lectura* con 75, *Talleres manuales* con 72 y finalmente Clases o cursos de *Belleza* con tan sólo 32 peticiones.

8.3.2.3. Nivel Organizacional.

En este último apartado, los funcionarios y docentes que participaron en la aplicación de la encuesta, seleccionaron el nivel de importancia de cada enfoque de las actividades del programa de Bienestar Laboral e Incentivos, obteniendo así los siguientes resultados:



El orden de las actividades de Bienestar Laboral que los partícipes de la encuesta consideran que deben tener mayor prioridad en su realización son:

1) Actividades Deportivas.
2) Actividades de Clima Laboral y Cultura Organizacional.
3) Actividades de Promoción y Prevención de la Salud.
4) Actividades Recreativas.
5) Actividades de Autocuidado.
6) Actividades de integración familiar.
7) Actividades Culturales.
8) Conferencias y charlas motivacionales.
9) Ferias de Vivienda.
10) Prioridad del Programa Integral para el Retiro Laboral (PIRELA)
11) Ferias de servicios empresariales.

8.3.2.4. Sugerencias.

Del total de 223 cuestionarios aplicados en la Universidad del Tolima, se obtuvieron 27 comentarios y/o sugerencias, frente a las

Actividades de Bienestar Laboral e Incentivos. Por ende, los 27 comentarios serán citados textualmente a continuación:

- *"Dentro del bienestar también está una buena cafetería para profesores."*
- *"No la Universidad del Tolima tiene muy pocos espacios adecuados (amplios y bien dotados) para realizar estas actividades. Un ejemplo, da grima hacer ejercicio en el gimnasio de los profesores y funcionarios."*
- *"Creo que excluyeron a las familias que tienen hijos mayores de 18 años."*
- *"Gracias."*
- *"Importante tener en cuenta que algunas actividades se pueden desarrollar dentro de la Universidad, nos permite compartir e integrar un poco más."*
- *"Que se consoliden los proyectos de bienestar."*
- *"Considerar que el bienestar en general, es mucho más que hacer las mismas actividades deportivas o ferias todo el tiempo, como; carreras de observación, aeróbicos, zumba, como si fuéramos un gimnasio, y promocionar productos de diferentes tipos. "cultivar" la mente, el intelecto y la apreciación estética (diversidad artística y estética), es una deficiencia mayor que la física en la Universidad del Tolima. No solo se mueren los cuerpos, también las mentes."*
- *"GESTIONAR LA POSIBILIDAD DE REALIZAR ESTUDIOS DE PREGRADO O POSGRADOS EN LA ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y ASÍ INCENTIVAR Y MOTIVAR A LOS NO PROFESIONALIZADOS A ESTUDIAR A CERCA DE LO PÚBLICO Y A LOS PROFESIONALES EN SEGUIR CON SU FORMACIÓN EN LO PÚBLICO."*
- *"En actividades realizadas en el presente año se ha logrado integrando la familia a las actividades de la comunidad universitaria, lo cual impacta de forma positiva en las relaciones y ambiente laboral. ¡Gracias!"*
- *"Las empresas o entidades que buscan ser más efectivas mediante la mejora continua (ISO 9001) en sus procesos se han caracterizado por ser más competitivas en el mercado; sin embargo, estas empresas han dado un salto de calidad ya que han tomado la Responsabilidad Social Empresarial (ISO 26000) como motor adicional que contribuye con el mejoramiento de la calidad de vida y al desarrollo humano de*

los empleados. Es importante destacar que valorar al trabajador desde su bienestar y promover sus capacidades influyen en la calidad de vida y en la productividad del trabajador generando una mayor productividad por la entidad. los Funcionarios de la UT no están orientados al manejo de sus emociones (inteligencia emocional) en algunos casos son funcionarios Explosivos debido a la alta carga emocional proveniente de su hogar afectando su rendimiento laboral. Con la encuesta realizada espero que esto no se quede en números, sino que estos se conviertan en hechos, con miras en mejorar los procesos de la entidad y la calidad de vida de sus funcionarios, siendo este último la causa para tener una mejor competitividad de nuestra UT."

- *"Programación de actividades con buena anticipación"*
- *"Gracias por tenernos en cuenta para la programación."*
- *"Desarrollar una verdadera política de Bienestar para funcionarios de los Centros de Atención Tutorial del país"*
- *"Considero pertinente éste instrumento que nos permita conocer preferencias, necesidades enfocadas a mejorar e institucionalizar actividades en beneficio de la comunidad universitaria de la UT."*
- *"La Universidad debe pensar en macro proyectos como Jardín infantil, mejoramiento de la infraestructura y servicio de las cafeterías, visita a otros países, pólizas colectivas, programas de desarrollo sustentable. Que les ofrezcan a las damas la oportunidad de asistir a Gimnasios (los de la universidad son pequeños y mantienen llenos). Mayor facilidad para crear cultura de inglés (programas gratuitos)."*
- *"Aunque no es del todo su responsabilidad, cubículos para los docentes que han ingresado en la última convocatoria, grupo y semillero de investigación. La falta de un lugar "propio" baja la autoestima, aumenta el estrés,*

  Falta arreglar salones, están que se caen, no hay luz, llenos de moho, no hay sillas, los techos se están cayendo, las paredes con fisuras de más de un metro, no hay donde reunirse con los estudiantes, a investigar, para sentarse... para producir y tener una jornada laboral digna.

  Los estudiantes indispuestos por falta de atención a las aulas donde pasan y pasamos la mayor parte del día y de nuestra vida. Los

estudiantes pasan mínimo entre 800 y 1000 días, entre cinco y siete años.

Si hay dinero para ... ... también debe existir dinero para atender lo fundamental.

El dinero que ingresa por la Facultad de Educación debe ser para apoyar esta problemática.

LA UNIVERSIDAD DEL TOLIMA REQUIERE INVERSIÓN EN INFRAESTRUCTURA

Dra. Carmen Beatriz Cuervo Arias"

- *"SUGERIR EN LOS CAT MAS ACOMPAÑAMIENTO DEL ÁREA DE SALUD OCUPACIONAL Y SUMINISTRO DE ELEMENTOS PARA MEJORAR EL DESARROLLO DE LABORES COMO DESCANSA PIES, SILLAS ADECUADAS, EXÁMENES PERIÓDICOS, BRIGADAS, HACER MAS ÉNFASIS EN LA PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD"*
- *"Velar por que la salud y ambiente al que están expuestos los funcionarios y comunidad en general, sea permanentemente verificada, teniendo en cuenta que la Universidad debe cumplir con estándares de salubridad y seguridad o salud en el trabajo, como ejemplo en biblioteca hace 3 años no se fumiga con énfasis en ácaros, lo que ha producido hongos, infecciones y enfermedades respiratorias en el personal y en repetidas ocasiones se ha realizado solicitud de aseo, aspiración de colecciones y/o fumigación y no ha sido posible se realice."*
- *"Para que el plan de bienestar laboral sea un éxito, se deben implementar enfoques motivacionales dinámicos que satisfagan las necesidades de los trabajadores y se optimicen los recursos de la universidad, además, es importante evaluar su ejecución no solo en términos de asistencia, también con indicadores de desempeño laboral."*
- *"Actividad física, recreativa, lúdicas únicas para los adultos mayores y discapacitados. Ya que a esta población se le deben realizar actividades especiales teniendo en cuenta su edad y discapacidad. Refiriéndome adulto mayor a partir de los 65 años."*

- *“La dificultad de estas iniciativas es, desde mi punto de vista, que no tenemos tiempo libre. Al menos en mi caso, no me queda mucho tiempo libre, vive uno dedicado a trabajar.”*
- *“MIL GRACIAS POR ESTAR PENTIENDE DE LA PARTE FAMILIAR Y LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS”*
- *“Se debe afianzar las actividades para el robustecimiento del compromiso de los funcionarios para con la universidad en las diferentes áreas laborables para rescatar lo mejor de cada funcionario y sacar adelante a nuestra universidad”*
- *“Hay que tener en cuenta que hay funcionaria que los hijos son mayores de 18 años y los padres soy ya muy adultos no se puede involucrar a los nietos hijos mayores hermanas hermanos.”*
- *“éste tipo de actividades con los niños sobretodo deben fortalecerse en vacaciones escolares.*
  ¡Gracias por preocuparse e interesarse en el bienestar de todos!!”
- *“SE QUISIERA PARTICIPAR EN MUCHAS COSAS, Y LA UNIVERSIDAD CONCEDE EL TIEMPO, PERO EL TRABAJO NO PERMITE ASISTIR A NADA, NO PUEDO DEJAR EL TRABAJO PARA ASISTIR A NINGÚN ESPACIO. NO HE PODIDO PARTICPAR PRACTICAMENTE EN NADA A LO LARGO DE MUCHOS AÑOS LABORANDO, A ALGUNAS PERSONAS SIEMPRE NOS ASIGNAN CARGOS DE MUCHA RESPONSABILIDAD, LA PARTE DEPORTIVA SOLO LOS DE SINDICATO PUEDEN ASISTIR. SE DEBERÍA PERMITIR QUE LAS PERSONAS PRÓXIMAS A UN RETIRO TUVIERAN UNOS PUESTOS MENOS EXIGENTES, SOLO DE ESTA MANERA PODRÍAMOS PARTICIPAR EN EL BIENESTAR DE LA UNIVERSIDAD, Y LA GENTE JOVEN QUE ASUMA LOS PUESTOS DE MAS RESPONSABILIDAD. AGRADEZCO LA OPORTUNIDAD DE EXPRESARME.”*
- *“INVITAR A LOS ESTUDIANTES Y FUNCIONARIOS DE LOS CENTROS DE ATENCION DEL IDEAD PARA PARTICIPAR PUES NO SON TENIDOS EN CUENTA”*

Como se describe anteriormente, las sugerencias y/o comentarios de la Encuesta de Preferencias de Actividades de Bienestar Laboral e Incentivos no señalan inconformidad alguna con el programa que se ha llevado a cabo en vigencias anteriores, ni con las actividades propuestas que se puedan realizar en la institución en pro de los funcionarios administrativos y docentes. Por el contrario, se espera tomar estas

sugerencias como punto de retroalimentación a las actividades puestas en marcha actualmente y a las áreas y dependencias encargadas de su ejecución.

8.4. ENCUESTA DE CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Durante el mes de Julio de 2018, en la Sede Principal de la Universidad del Tolima, se llevó a cabo la aplicación de un modelo de encuesta de Clima Laboral y Cultura Organizacional por Alfonso Torres Alvear, asesor Prevención por Proyecto de la empresa Colmena Seguros; Dora Lina Duque Cifuentes, como enlace de la División de Relaciones Laborales y Prestacionales; Vicerrectoría de Bienestar Universitario y la Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo; con el objetivo de dar un diagnóstico general del estado en el que se encuentra la institución, referente al ambiente, relaciones y condiciones laborales, con las que conviven día a día los servidores públicos de la entidad en sus jornadas de trabajo.

La encuesta empleada consta de un total de 80 preguntas, con las que se pretendió precisar la percepción de los funcionarios de la Universidad frente a las siguientes variables:

- Liderazgo
- Motivación
- Reciprocidad
- Participación

La aplicación de esta encuesta busca proponer finalmente un plan de intervención para contrarrestar las debilidades encontradas en las variables anteriormente mencionadas, así como fomentar actividades que permitan potenciar las fortalezas organizacionales halladas y, como resultado, formular un mejoramiento mayor de las mismas.

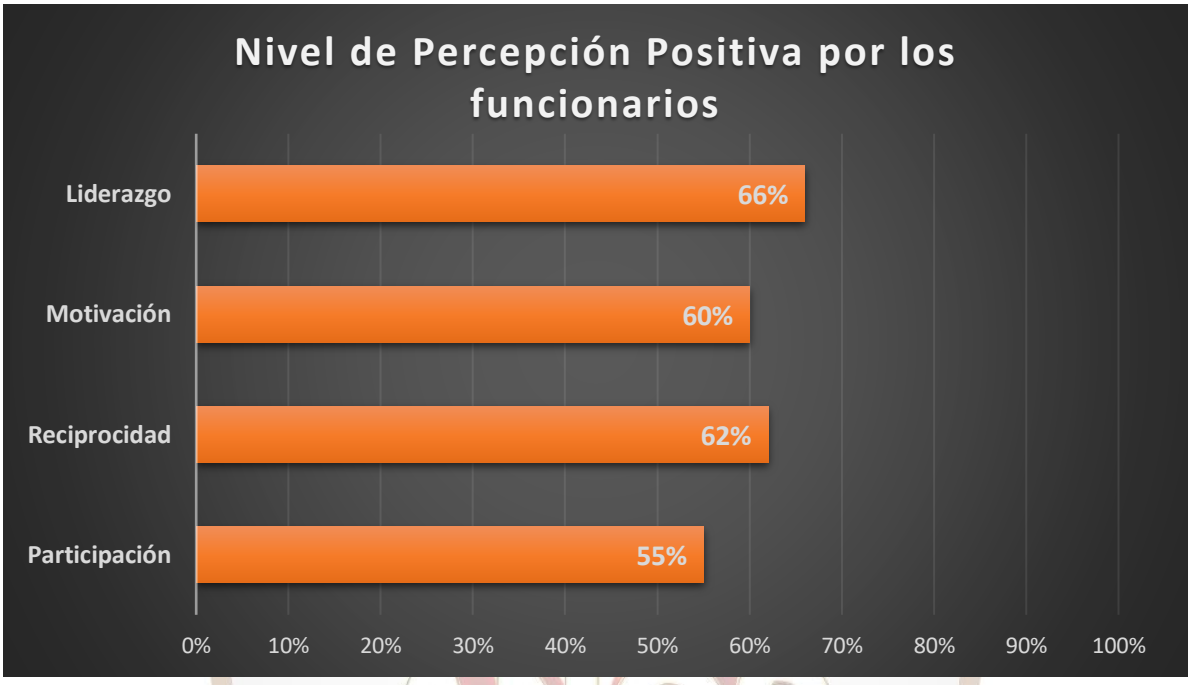
Se aplicaron un total de 305 cuestionarios a igual número de participantes, que corresponden a un número focal de funcionarios de las áreas y dependencias administrativas de la Sede Principal de la Universidad del Tolima.

La captura de la información de los resultados mediante el software y su respectiva tabulación, estuvo a cargo de la Coordinación de Seguridad y Salud

en el Trabajo de la Universidad. Respecto al análisis de la información y la elaboración del informe final estuvo a cargo de la empresa Colmena Seguros.

8.4.1. Resultados Generales

El análisis general de la Encuesta de Clima Laboral y Cultura Organizacional, en la descripción cualitativa y cuantitativa de las variables examinadas, indica un ambiente que se percibe favorable para los servidores públicos de la Universidad del Tolima.



A continuación, se detallará la evaluación de cada variable de manera independiente:

8.4.1.1. Liderazgo

La presente variable es la que tiene el más alto porcentaje de percepción positiva de los funcionarios a rasgos generales, con un valor porcentual de 66%, reflejando aceptación respecto al estilo de liderazgo de la Dirección, coordinadores y cargos de jefaturas en relación a cada persona; todo ello de acuerdo con los lineamientos establecidos hacia la búsqueda y cumplimiento de los objetivos de la Universidad del Tolima.

Dentro de la variable de Liderazgo, se evaluaron los componentes de:

- Estímulo hacia la excelencia. – **71%**
- Dirección. – **65%**
- Solución de Conflictos. – **65%**
- Estímulo al trabajo en equipo. – **61%**

8.4.1.1.1. Ventajas:

- El promover un ambiente donde se impulsa y motiva constantemente al personal en pro del alcance de excelencia hacia los diferentes servicios de esta unidad de trabajo.
- Las directrices administrativas que conllevan a potenciar habilidades de los miembros del equipo de trabajo hacia la solución de conflictos.
- El estilo de Liderazgo desde la dirección y coordinación encaminada hacia los objetivos del Centro de Educación y de la misma Institución.

8.4.1.1.2. Desventajas:

- La falta de sinergia en algunos integrantes de los equipos de trabajo e inclusive de los jefes y/o coordinadores, en la búsqueda de estrategias y asociación hacia el logro de objetivos comunes.

8.4.1.2. Motivación

La variable de Motivación presentó un 60% de percepción positiva por los funcionarios de la Universidad, en rasgos generales, manifestando que hay factores que deben trabajar mucho más para mejorar su satisfacción. Además, se percibe que han logrado satisfacer sus necesidades básicas de nivel superior a través del cumplimiento de sus obligaciones, sin embargo, exteriorizan falta de equilibrio entre su trabajo y la realización personal y profesional obtenida.

Los componentes evaluados dentro de la variable de Motivación son:

- Realización personal. **– 73%**
- Adecuación a las condiciones de trabajo. **– 60%**
- Responsabilidad. **– 57%**
- Reconocimientos de aportes. **– 51%**

8.4.1.2.1. Ventajas:

- El trabajo como naturaleza que les ha permitido la autorrealización y alcance de proyectos personales y profesionales.
- La infraestructura donde los colaboradores desarrollan las actividades cotidianas de trabajo.
- La posibilidad de contar con los recursos y/o elementos necesarios para realizar la gestión profesional.

8.4.1.2.2. Desventajas:

- Percepción de bajo sentido de pertenencia, compromiso y responsabilidad en algunos compañeros de trabajo.
- El bajo reconocimiento de la gestión profesional que realizan los colaboradores.

8.4.1.3. Reciprocidad

Con un 62% de percepción positiva para los funcionarios, en rasgos generales, encontramos la variable de Reciprocidad, expresando que las expectativas individuales no están ligadas exclusivamente al contrato formal de trabajo y a las actividades para lo cual fueron contratados.

La variable de Reciprocidad incluye:

- Cuidado del patrimonio institucional. **– 76%**
- Aplicación al trabajo. **– 73%**
- Equidad. **– 50%**
- Retribución. **– 50%**

8.4.1.3.1. Ventajas

- La expresión de lealtad y compromiso de los colaboradores, cualquiera que sea su puesto de trabajo con respecto a los bienes de la institución.
- La defensa del prestigio e imagen institucional por parte de los colaboradores, la dirección y jefes y/o colaboradores.
- La identidad plena de los colaboradores con sus tareas y responsabilidades contractual.

8.4.1.3.2. Desventajas

- La participación en los eventos de promoción y desarrollo personal y profesional de los colaboradores en el marco institucional de igualdad.
- El trato de manera justa y con concordancia, acorde con los principios y valores institucionales.
- El estímulo y recompensas como expresión de la reciprocidad hacia sus esfuerzos por lo que hace en la búsqueda de objetivos.

8.4.1.4. Participación

Finalmente, se evidencia a la variable de Participación con un 55% de percepción positiva por los funcionarios, en rasgos generales, lo que quiere decir que, en la Universidad del Tolima, no se promueve la conciencia de participación generalizada. Igualmente, no se toma el referente de que cada funcionario aporta, desde su puesto de trabajo, conocimiento que contribuye al cumplimiento de objetivos de la organización.

Los elementos que integran la variable de Participación son:

- Compromiso con la productividad. **– 60%**
- Compatibilidad de Intereses. **– 58%**
- Adaptación al cambio. **– 54%**
- Intercambio de información. **– 47%**

8.4.1.4.1. Ventajas

- El compromiso e interés de los colaboradores, hacia la consecución de metas.
- La constancia en la supervisión por partes de los jefes y/o coordinadores en los diferentes frentes de trabajo para el logro de mejores resultados y la alineación de intereses entre los colaboradores y la organización.
- El compromiso de los colaboradores para mejorar su eficacia y eficiencia en la búsqueda de resultados.

8.4.1.4.2. Desventajas

- Falta de mejoramiento del estilo de comunicación organizacional, como fuente de dinamización de los objetivos y resultados institucionales.
- El estilo gerencial que no propicia de manera suficiente que cada colaborador se convierta en agente de cambio, desaprovechando sus capacidades individuales, motivación y desempeño.

8.5. NECESIDADES DE FORMACIÓN O CAPACITACIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos en la Encuesta de Clima Laboral y Cultura Organizacional, en la Evaluación de Desempeño Laboral, y en la Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación, se implementará el *Programa de Capacitaciones*, orientado a tratar las temáticas, rasgos personales, competencias profesionales/laborales, características de equipos de trabajo, y debilidades y fortalezas por cargos; encontrados mediante las evidencias arrojadas de aplicación de la encuesta ya mencionada.

El Programa de Capacitaciones de la Universidad del Tolima, estará dirigido a todos aquellos funcionarios administrativos y docentes que hacen parte de la Comunidad Universitaria, y se ejecutará desde la División de Relaciones Laborales y Prestacionales.

Para la consolidación del mencionado programa, se tendrán en cuenta los siguientes literales:

a. Encuesta de detección de necesidades aplicada y remitida por medio virtual, donde se obtuvo la información de las necesidades de capacitación de los funcionarios y docentes.
b. Encuesta de clima laboral y cultura organizacional, aplicada y remitida por medio virtual, a cargo de Colmena Seguros, donde se obtuvo información adicional de las necesidades de capacitación de los funcionarios y docentes.
c. Matriz de consolidación de necesidades, diligenciada por el Líder del área conjuntamente con su equipo de trabajo.
d. Resultados de Auditorías internas y externas del Sistema de Gestión de Calidad.

e. Información tomada de los planes de mejoramiento individual de los funcionarios, producto de la Evaluación del Desempeño anual.
f. Estudio técnico para el rediseño organizacional de la Universidad del Tolima.
g. Informe de los resultados de los Programas Institucionales de Capacitación de vigencias anteriores.

8.6. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

La Universidad del Tolima ejecutará el *Programa de Inducción y Reinducción*, que establecerá el procedimiento y la temática tratada en las capacitaciones, para los funcionarios que sean vinculados a la Universidad del Tolima por primera vez, con el objetivo de fomentar una Cultura Organizacional que permita crear sentido de pertenencia y motivación respecto a la Institución.

Además, en vinculaciones a funcionarios que han pertenecido recientemente a la entidad, o que sin pausa laboral han seguido vinculados con la Universidad del Tolima, se realizará el proceso de Reinducción, buscando que la Cultura Organizacional y sus componentes impulsados en el proceso de Inducción sean recordados constantemente.

La temática principal a tratar en los procesos de Inducción y Reinducción es:

- Reseña Histórica de la Universidad del Tolima.
- Misión y Visión.
- Objetivos corporativos.
- Políticas Institucionales.
- Valores y principios institucionales.
- Simbología, escudo e himno.
- Sedes a nivel nacional y su información general.
- Estructura y Organigrama general de la Universidad.
- Estructura y Organigrama del área dentro de la cual se va a desempeñar.
- Funciones del área dentro de la cual se va a desempeñar.

9. ÁREAS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

El *Programa de Bienestar Laboral* e Incentivos está elaborado para dar continuidad a las actividades que se han ofrecido, en vigencias de años anteriores, a los servidores públicos de la entidad. Además, busca implementar nuevas actividades propuestas por los mismos funcionarios y docentes, según los resultados de la Encuesta de Necesidades y Preferencias de Actividades de Bienestar laboral.

9.1. PROGRAMA DE SALUD

Coordina la Sección Asistencial de Bienestar Universitario con la Sección de Salud Ocupacional de Bienestar, las EPS, ARL y demás entidades o dependencias relacionadas con la salud.

Entre los beneficios otorgados a los funcionarios y docentes, están:

- Atención en Medicina General.
- Atención en salud odontológica.
- Atención en salud psicológica.
- Aplicación de vacunas, cuando se organizan campañas de vacunación junto a las EPS.
- Atención en primeros auxilios cuando haya sufrido un accidente dentro de la universidad.
- Toma de tensión arterial en Sección Asistencial.
- Reporte a ARL para atención e incapacidades, coordinado por Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Campañas de información y prevención con instituciones como "*Profamilia*" y la "*Liga contra el Cáncer*".

9.1.1. Semana de la Salud

Es una serie de actividades adelantadas en articulación con la sección de Seguridad y Salud en el Trabajo cuyo periodo de ejecución para el año 2019 será determinado directamente por el área de Sección Asistencial. Sin

embargo, cabe mencionar que durante vigencias anteriores se ha realizado alrededor del mes de Julio.

Dichas actividades tienen un enfoque de Promoción y Prevención de la Salud, al que tienen acceso la comunidad universitaria en general.

9.1.2. Futuros Proyectos

También existen 4 proyectos que se están construyendo, cuyo objetivo es ayudar a adoptar actividades que favorezcan la prevención de problemáticas de la salud en mayor medida. Estos proyectos son:

- Enfermedades crónicas no transmisibles.
- Sexualidad responsable.
- Salud mental.
- Preparación para la convivencia (psicología y trabajo social).

9.2. PROGRAMA DE VIVIENDA

Durante el Semestre A de 2019 se llevarán a cabo talleres y cursos de educación financiera, que permitan incentivar el hábito de ahorrar y mejorar la efectividad en el control de las finanzas personales.

Además, se adelantarán convenios con otras instituciones, de acuerdo a la normatividad vigente, con el objetivo de crear una Feria de Vivienda, que se realizaría durante el Semestre B del año en cuestión, donde tomen participación empresas como:

- Constructoras.
- Inmobiliarias.
- Bancos.
- Corporaciones Financieras.
- Instituciones de Ahorro y Crédito.
- Cajas de Compensación.

Para ello, se realizará en primera instancia, la aplicación de encuestas de interés de obtención de vivienda, ya sea por primera vez o no, facilitando la

recolección de datos, para que los procesos llevados a cabo por las empresas sean efectuados en periodos de tiempo más cortos, permitiendo que se brinde la atención a más funcionarios administrativos y docentes de la Universidad del Tolima.

9.3. PROGRAMA DE CULTURA

Coordina el Centro Cultural de la Universidad del Tolima, permitiendo a los Funcionarios administrativos y Docentes de la institución, integrarse y desarrollar las actividades culturales ofrecidas, por medio de las siguientes modalidades:

- Participar en los talleres de formación ofertados por el Centro Cultural.
- Hacer parte de los grupos de talento establecidos dentro de las áreas del Centro Cultural.
- Asistir a los eventos dedicados a las muestras de talento de los grupos formados en las áreas del Centro Cultural.

El listado de Talleres ofertados para el Año 2019, será proyectado y aprobado durante el mes de enero del mismo, y su estructura depende del cumplimiento de objetivos y nivel de participación de los talleres programados del año 2018; por lo tanto, a continuación, se presenta el listado completo de Talleres ofertados para el semestre académico B de 2018:

ÁREA	TALLER	N° DE DÍAS A LA SEMANA	N° DE HORAS DIARIAS
Artes Plásticas	Pintura nivel 1	1	2
	Pintura nivel avanzado	1	2
	Dibujo Artístico	1	2
	Telares y Fibras nivel 1	1	3
	Telares y Fibras nivel avanzado	2	3

	Cerámica	2	2
	Taller de mostacilla y chaquira checa	3	3
	Grafiti	2	4
Música	Guitarra Clásica	2	1
	Orquesta Tropical	3	2
	Música Urbana	3	2
	Orquesta sinfónica	1	3
	Coro sinfónico	3	1
	Coro infantil	2	2
	Percusión, vientos, cuerdas y voz	3	4
Danza	Folclórica	3	4
	Salsa, bachata y tango	6	4
Artes Escénicas	Teatro	3	2
	Técnica Vocal	2	2
	Taller de Narración Literaria	1	1
	Taller de Declamación	1	1
	Zancos	5	3
	Tela Aérea	3	3
	Danza Contemporánea	3	3
Audiovisuales	Fotografía Digital	1	4
	Fotogramas	1	1,5
	Apreciación Cinematográfica	1	3
	Realización cine con dispositivos móviles	1	4

	Ciclos de Cine	1	3
Creación Literaria	Poesía tolimense contemporánea	2	2
	Investigación Estética	4	4

Los talleres mencionados son ofertados para toda la comunidad universitaria y, en algunos casos, miembros del núcleo familiar, tanto de los funcionarios administrativos, y docentes; como de los estudiantes, egresados, pensionados, practicantes universitarios y aprendices SENA. Para mayor información al respecto, consultar con el Centro Cultural.

Los grupos de talento que son integrados, de manera común, por funcionarios administrativos y docentes, pensionados, practicantes universitarios, aprendices SENA, y los núcleos familiares de todos éstos, son:

- Danza:
  - Folclórica.
  - Salsa, tango y bachata.
- Música:
  - Coros sinfónicos.
  - Orquesta tropical.
- Artes Escénicas:
  - Teatro.
  - Zancos.

Sin embargo, existen más grupos de talento a los que pueden pertenecer los servidores públicos de la entidad. Para mayor información, consultar con el Centro Cultural de la Universidad del Tolima.

9.3.1. Semana Cultural

Durante el semestre B de cada año, el Centro Cultural realiza una serie de eventos establecidos durante los días hábiles de una semana, por lo general situada entre los meses de septiembre y noviembre, conocida como la Semana Cultural de la Universidad del Tolima.

La serie de actividades y eventos realizados en estos días, consiste en la presentación de los grupos de talento conformados por los estudiantes, funcionarios y docentes de la entidad; sin embargo, grupos de talento de otras

instituciones e independientes, buscan realizar sus presentaciones frente a la comunidad universitaria, permitiendo una interacción aún mayor de la Universidad con otras instituciones y personas, fomentando la cultura para todo el público universitario y cuya participación, bajo la modalidad de asistencia a los eventos, es totalmente libre para quien esté interesado.

9.3.2. Otras actividades realizadas por el Centro Cultural.

Los servidores de la institución pueden participar o asistir a los siguientes eventos/actividades programados:

9.3.2.1. Sala de exposiciones:

Constantemente, el Centro Cultural realiza exposiciones de diversos artistas, cuyas obras han sido seleccionadas con anterioridad. Estas exposiciones pueden ser de autoría de los funcionarios administrativos, docentes o de estudiantes de la Universidad del Tolima, así como de artistas y expositores externos, donde el acceso para la apreciación de dichas obras es totalmente libre.

9.3.2.2. Seminarios y Conferencias con Derechos Humanos:

Los servidores públicos de la entidad pueden asistir de manera libre, a los seminarios y conferencias que se realizan de la mano con Derechos Humanos, cuando el Centro Cultural lo organice.

9.3.2.3. Publicaciones en Revistas:

Los funcionarios administrativos y docentes de la Universidad del Tolima, pueden postular sus proyectos e investigaciones, para que sean publicados en revistas de interés institucional, pasando previamente por filtros de revisión por el Centro Cultural y editoriales calificadas. Las revistas son principalmente:

- Aquelarre
- A titiritear
- Bitácora
- Candilejas
- Clavel verde

- Palabra realizada
- Gaceta
- El ideario

9.4. PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTE

Con el apoyo de las Cajas de Compensación Familiar y en articulación con instituciones deportivas y de entrenamiento físico, la sección de deportes y recreación de la Universidad del Tolima lleva a cabo una serie de actividades deportivas, de recreación y de esparcimiento, en base a los programas de bienestar ejecutados en vigencias anteriores. Las actividades desarrolladas son:

- Préstamo de elementos deportivos.
- Torneo de Futillo para funcionarios.
- Gimnasio de funcionarios y rutinas de acondicionamiento físico.
- Torneos y actividades internas de juegos tradicionales.
- Torneos y actividades internas de voleibol. **
- Torneos y actividades internas de fútbol sala. **
- Torneos y actividades internas de baloncesto. **
- Torneos y actividades internas de natación. **
- Torneos y actividades internas de futbol. **
- Torneos y actividades internas de sambo. **
- Torneos y actividades internas de rugby. **
- Torneos y actividades internas de ultimate. **
- Torneos y actividades internas de ajedrez. **
- Torneos y actividades internas de taekwondo y karate. **
- Torneos y actividades internas de tenis de mesa. **
- Actividades internas de porrismo. **
- Actividades internas de wushu y kung fu. **
- Actividades internas de levantamiento de pesas. **
- Pilates y rutina de steps. **
- Competencia de potencia.
- Competencia de fisiculturismo.
- Cardiorumba con viernes de zumba.
- Torneo de Cross fit.
- Caminatas ecológicas.
- Ciclo paseos.
- Salidas ecológicas.

- Moto paseos.
- Entrenamientos deportivos (Baloncesto, Fútbol Sala y Fútbol).
- Juegos universitarios zonales ASCUNDEPORTES.
- Juegos universitarios nacionales ASCUNDEPORTES.
- Intercambios deportivos.
- Participación municipal. *
- Grupo de escalada y montañismo.

* *Actividad pausada y en moderación.*

** *Actividades con presupuesto específico para estudiantes, que puede desarrollarse para funcionarios administrativos y docentes, si así se establece desde directriz superior.*

Las actividades a desarrollar para la vigencia del año 2019, se establecerán de acuerdo al presupuesto autorizado para la ejecución del Programa de Recreación y Deporte.

9.4.1. Asociación Colombiana de Universidades (ASCUNDEPORTES)

Durante el 2018, ASCUNDEPORTES realizó una serie de torneos zonales para funcionarios administrativos y docentes, en las ciudades de Neiva, Fusagasugá, Florencia, Armenia y Pereira, de los siguientes deportes:

- Fútbol.
  - Categoría Senior (Mayor a 45 años).
  - Categoría Abierta.
  - Categoría Veteranos (Mayor a 35 años).
- Fútbol Sala.
- Baloncesto.
- Voleibol.
  - Categoría Femenina.
  - Categoría Masculina.
- Ajedrez.
- Atletismo.
- Tenis de Campo.
- Natación.
- Tenis de Mesa.
- Tejo y Mini tejo.

Así mismo, se planea que para la vigencia 2019 se siga participando en cada uno de los torneos zonales y nacionales programados por ASCUNDEPORTES.

9.4.2. Gimnasio de Funcionarios administrativos y Docentes

La propuesta para la vigencia 2019 consiste en delegar a un estudiante de séptimo semestre en adelante, del Programa de Licenciatura en Educación Física, para la gestión y el manejo del Gimnasio del personal administrativo y docente de la Universidad del Tolima. El estudiante realizaría sus pasantías mediante la modalidad de Servicio Social, cumpliendo un mínimo de 800 horas, y las actividades realizadas constarían del asesoramiento personalizado de los funcionarios administrativos y docentes que asistan al Gimnasio.

Se propone que el estudiante seleccionado labore 7 horas diarias de lunes a viernes, de 06:00 a 09:00 y de 17:00 a 21:00. Además, de que realice las pasantías según el calendario laboral administrativo. Por lo tanto, se ha especificado de la siguiente manera, iniciando el día 17 de enero de 2019:

Meses	Días	Horas al mes	ARL Riesgo 1
Enero	11	77	$ 4.364
Febrero	20	140	$ 4.364
Marzo	20	140	$ 4.364
Abril	20	140	$ 4.364
Mayo	22	154	$ 4.364
Junio	18	126	$ 4.364
Julio	4	28	$ 4.364
TOTAL	**115**	**805**	**$ 30.548**

Cumplidas las 800 horas necesarias para su pasantía por modalidad de Servicio Social, sería requerido otro estudiante del Programa de Licenciatura en Educación Física, para gestionar y administrar el Gimnasio de Funcionarios administrativos y Docentes, con las mismas condiciones ya especificadas para el estudiante anterior, iniciando sus labores aproximadamente el día 08 de Julio de 2019, así:

Meses	Días	Horas al mes	ARL Riesgo 1
Julio	18	126	$ 4.364
Agosto	20	140	$ 4.364
Septiembre	21	147	$ 4.364
Octubre	22	154	$ 4.364
Noviembre	19	133	$ 4.364
Diciembre	15	105	$ 4.364
TOTAL	**115**	**805**	**$ 26.184**

Además, debido a que los estudiantes del Programa de Licenciatura en Educación Física en su pénsul académico no tienen contempladas asignaturas específicas para los entrenamientos deportivos en un gimnasio, se les brindará las capacitaciones respectivas de la mano del Jefe de la Oficina de Recreación y Deportes, quien tiene todo el conocimiento y las competencias para llevarlas a cabo.

9.4.3. Vacaciones recreativas

Dentro de las propuestas para las Actividades de Bienestar Laboral e Incentivos del año 2019, se estudió la posibilidad de una ampliación de la duración de los contratos de los instructores y entrenadores deportivos, para que contemplen todo el calendario laboral administrativo y no solamente el calendario académico, con el objetivo de realizar actividades, talleres y entrenamientos de carácter deportivo y recreativo para el beneficio de los funcionarios administrativos y docentes, junto con su núcleo familiar de primer grado. Las actividades a realizar, además de las ya propuestas anteriormente, consistirán en las que se ofertarán en cada semestre académico con enfoque específico a estudiantes.

9.5. PROGRAMA DE EDUCACIÓN

Coordina la Dirección de Bienestar Universitario. Consiste en un incentivo representado en un estímulo económico para los cónyuges, hijos y empleados públicos que sean admitidos en cualquiera de los programas académicos en pregrado y postgrado que brinda la Universidad del Tolima en las modalidades presencial y a distancia, estimulo que cubrirá el cien por ciento del valor de la matrícula.

A continuación, se relacionan otros beneficios educativos para trabajadores oficiales, funcionarios de carrera administrativa, empleados públicos no docentes y docentes; pactados mediante convenciones colectivas de trabajo y acuerdos colectivos con los sindicatos “SINTRAOFUT”, SINTRAUNICOL”, “ASEPCUT” y “ASPU”:

CONCEPTO	OFICIALES	PÚBLICOS	CARRERA	DOCENTES
IDIOMAS EXTRANJEROS	Abierto (para el trabajador y para su núcleo familiar, sin restricciones).	40 cupos para empleados públicos no docentes (planta carrera y planta provisional), cónyuge, hijos. Mínimo 6 meses de antigüedad laboral en la Universidad.	25 cupos para funcionarios y su núcleo familiar, por una única vez.	
DERECHOS DE GRADO	Exento para Trabajadores y su núcleo familiar.	Grados ordinarios en pregrado y postgrado, para empleados públicos no docentes (planta carrera y planta provisional)	Exento grados ordinarios en pregrado y postgrado al funcionario y núcleo familiar.	
ESTUDIO EN LA UT - PREGRADO	Exentos, incluido derechos complementarios (cónyuge y núcleo familiar). Abierto.	Dos pregrados por núcleo familiar (Res. 0517 de 2013).	Un pregrado por miembro del núcleo familiar (Res. 1181 y subsiguientes).	50% del valor de derechos de matrícula a los hijos o cónyuge que ingresen a cualquiera de los programas académicos, por una sola vez. (debe mantener promedio de 3.5).
ESTUDIO EN LA UT - POSTGRADO	Exentos, incluido derechos complementarios (cónyuge y núcleo familiar). Abierto.	Un cupo por programa por una sola y única vez (empleado administrativo provisional), para el empleado, cónyuge o hijos. (Res. 0517 de 2013).	Un cupo para especialización y maestría, para el funcionario de carrera o un miembro del núcleo familiar. (Siempre y cuando existan mínimo 10 personas matriculadas en el postgrado y esté en la misma línea). Máximo 20 cupos por año.	50% del valor de derechos de matrícula a los hijos o cónyuge que ingresen a cualquiera de los programas académicos, por una sola vez. (debe mantener promedio de 3.5).

CONCEPTO	OFICIALES	PÚBLICOS	CARRERA	DOCENTES
APOYO EDUCATIVO (Fuera de la UT)	Hasta $2.300.000 por semestre (técnicos o superiores) en carreras que no ofrece la UT o el ICFES no permita su ingreso, para un solo beneficiario (trabajador o un integrante del núcleo familiar).	1 SMMLV en carreras que no ofrece la UT o el ICFES no permita su ingreso, en pregrado, para empleados públicos no docentes (planta carrera y planta provisional) y un miembro de su núcleo familiar.	$2.500.000 para iniciar carrera (técnico, tecnológico o pregrado que no ofrece la UT o el ICFES no permita su ingreso), para un solo beneficiario (cónyuge o hijo). Para continuar como este incentivo, debe aprobar el semestre anterior.	Apoyo de 2 SMMLV cada semestre, por una sola vez. (Aplicable solo a una persona de su núcleo familiar).
SEMINARIOS: COMO OPCIÓN DE GRADO	La Universidad no cobrará matricula a los trabajadores, cónyuge, hijos y hermanos del trabajador que dependan económicamente de él, que se matriculen en cualquiera de sus facultades e institutos.	Res. 0517 de 2013, artículo 1, parágrafo 6: “Cuando el empleado público Provisional, o su cónyuge o compañero(a) permanente e hijos(as), que se encuentre estudiando en algún programa académico de la Universidad del Tolima, y opte por hacer seminario como opción de grado, la Universidad del Tolima no lo cobrará por una sola y única vez”.	Acta N°7 para empleados públicos de Sintraunicol Artículo 10° Parágrafo: Se aprueba que cuando el empleado o algún miembro de su grupo familiar, que se encuentre estudiando en algún programa académico de la Universidad del Tolima y opte por hacer seminarios como opción de grado, la Universidad no lo cobrará, por una sola vez a un miembro del núcleo familiar. (Aplica para todos los empleados públicos).	

9.6. OTROS BENEFICIOS E INCENTIVOS PARA LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES

Dirección de Bienestar Universitario también coordina la concesión de los siguientes beneficios para trabajadores oficiales, funcionarios de carrera administrativa, empleados públicos no docentes y docentes; pactados mediante convenciones colectivas de trabajo y acuerdos colectivos con los sindicatos “SINTRAOFUT”, SINTRAUNICOL”, “ASEPCUT” y “ASPU”:

CONCEPTO	OFICIALES	PÚBLICOS	CARRERA	DOCENTES
INTEGRACIONES Y REUNIONES		$23.500.000 de monto anual para integraciones, reuniones, paseos, etc.	$11.500.000 de monto anual para integraciones, reuniones, paseos, etc.	
GASTOS SEPELIO	$1.200.000 (para cónyuge, padres e hijos) que dependan del funcionario. Anexo certificado de defunción.	$700.000 por cónyuge, padres e hijos del empleado no docente (planta carrera y planta provisional). Anexo certificado de defunción.	$1.200.000 por cónyuge, padre o madre, e hijos.	
CALAMIDAD Y CATÁSTROFE		Hasta 15 SMMLV por concepto de: Destechamiento, inundación, terremoto, incendio, avalanchas, siniestros y actos terroristas, que sufra la vivienda del empleado público no docente (planta carrera y planta provisional) o a su cónyuge o patrimonio familiar. Evaluación ODI.		
LENTES Y MONTURAS	50% SMMLV, previa formula de la EPS (monturas y lentes).	50% del SMMV, previa formula de la EPS (monturas y lentes).	50% del SMMV, previa presentación fórmula de oftalmólogo u optómetra.	
APOYO PARA DESPLAZAMIENTOS MÉDICOS	Viáticos para cita médica por la EPS en otra ciudad, que corresponden a $150.000 diarios más valor del pasaje.		Gastos de transporte del empleado a la ciudad donde ordene la EPS.	
VIÁTICOS	$150.000 para viáticos y transporte.			
GASTOS MÉDICOS	Hasta $1.400.000 para el trabajador y el			

CONCEPTO	OFICIALES	PÚBLICOS	CARRERA	DOCENTES
	50% por cónyuge o hijos.			
POR PENSIÓN	Tres meses de salario devengado.		2 Salarios del empleado u 8 SMMV.	2 meses de salario. (Debe llevar mínimo 10 años de vinculación).
APOYO EVENTOS DEPORTIVOS			$8.500.000 más sudaderas e inscripción.	
PRE ICFES	Dos cursos (uno semestral) para el trabajador y su núcleo familiar.	Un curso por semestre (hijos y cónyuge).		
AGUINALDO PARA HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS	$6.500.000 para todos los regalos navideños de los hijos menores de 14 años.			
SEGURO DE VIDA	$42.000.000. Empleados públicos (planta carrera y planta provisional).	$42.000.000. Empleados públicos (planta carrera y planta provisional).	$42.000.000. Empleados públicos (planta carrera y planta provisional).	$42.000.000. Empleados públicos (docentes)
RETROPUNTOS				Decreto 1279 del 2002. Establece el sistema salarial (Retroactivo) y de bonificaciones (Única vez) para Docentes de Planta, por concepto de nivel de estudios, publicaciones, experiencia, etc. El valor anual del punto lo establece el Ministerio de Educación durante el primer semestre de cada año.

Nota: Para consultar mayor información respecto a los Convenios Colectivos de Trabajo pactados entre la Universidad del Tolima y sus Sindicatos, revisar los Acuerdos Colectivos celebrados con cada uno de ellos.

9.7. PROGRAMA DE FORMACIÓN INTEGRAL DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN A DISTANCIA "TU IDEAD"

El programa de formación Integral del Instituto de Educación a Distancia "Tu Idead", tiene como objetivo la consolidación de habilidades adicionales en la comunidad que hace parte de esta unidad.

Este proyecto nace en el año 2016 semestre B, teniendo como base la necesidad de generar espacios donde convergen la formación integral, el bienestar universitario y la comunicación asertiva, tanto en los CAT como en la comunidad que los componen.

Por ello, este programa se diseñó teniendo como base los lineamientos del Consejo Nacional de Acreditación (CNA), el Plan de Desarrollo 2012 – 2023 y el Plan de Acción del IDEAD.

Las actividades generales que se han realizado durante el año 2018, son:

- Reuniones con docentes.
- Actividades deportivas.
- Actividades ambientales.
- Socializaciones de protocolos de accidentes.
- Socializaciones de planes de emergencia.
- Simulacros de evacuación.
- Pausas Activas.
- Actividades culturales.
- Actividades de proyección social.
- Reconocimientos a los mejores docentes por semestre.
- Integración de docentes.
- Foros de Investigación formativa.

Así mismo, el Programa Tu Idead ofrece información precisa sobre todos los temas de interés institucional a través de la plataforma de comunicación del Idead, a todos los miembros de la comunidad universitaria en la unidad, donde se socializan también las actividades anteriormente enunciadas.

Los medios de comunicación usados por el Idead son:

- Programa radial “Tu Idead… tuyo, mío y nuestro” a través de la emisora “Tu radio”.
- Redes sociales del Idead: Twitter, Instagram, Canal de YouTube y Fan page del Idead y de los centros de atención tutorial del país.

Finalmente, se aclara que el cronograma de actividades se realiza al inicio de cada semestre, ya que la dinámica del programa y éxito del mismo está sujeto al trabajo en equipo de cada uno de los miembros de la comunidad, en cabeza del coordinador del CAT y el coordinador del programa al inicio de cada periodo cómo y cuándo van a realizar las actividades a desarrollar.

Es importante tener en cuenta que las actividades de cada CAT son realizadas por el trabajo, dedicación y recursos de los miembros de la comunidad universitaria que componen cada CAT a nivel nacional, ya que este proyecto no cuenta con recursos, empero, se ha desarrollado de forma eficiente.

9.8. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La sección de Seguridad y Salud en el Trabajo, siguiendo el Decreto 1072 de 2015 ha implementado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, brindando a los funcionarios administrativos y docentes los siguientes beneficios, actividades y eventos en pro del Bienestar individual y colectivo dentro de la Universidad del Tolima con proyección para el 2019:

9.8.1. Simulacros de Evacuación anuales.

Durante la vigencia 2019 se proyecta realizar 3 Simulacros de Evacuación, desarrollado por los miembros de la Brigada de Emergencias de la Universidad del Tolima

- 1 Simulacro de Evacuación general en el año, durante el semestre B.
- 2 Simulacros parciales o por dependencias en el año, uno por semestre.

9.8.2. Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias.

Durante el año 2018, la Brigada de Emergencias fue conformada por 15 funcionarios. Está proyectado que, para el periodo de 2019, esté integrada por aproximadamente 50 personas, teniendo en cuenta la cantidad de funcionarios administrativos y docentes de la Universidad del Tolima.

También se realizará un *Encuentro de Brigadistas* representantes de todas las empresas vinculadas con la ARL, entre los meses de octubre y noviembre.

A su vez, se realizarán capacitaciones por los Brigadistas sobre:

- Primeros Auxilios.
- Manejo de Extintores.
- Evacuación.
- Derrames químicos.

9.8.3. Programa de Pausas Activas

Se adelantan actividades en cada una de las áreas, dependencias u oficinas de Pausas Activas, que permitan a los funcionarios administrativos y docentes descansar brevemente de manera física y mental, recuperando energía, mejorando el desempeño y eficiencia en el trabajo, reduciendo la fatiga laboral, reduciendo los posibles trastornos osteomusculares y previniendo el estrés.

Estas actividades consisten en sesiones de ejercicios de 15 a 20 minutos de duración, realizados al menos 2 días a la semana. Se propone su ejecución de la mano de una persona encargada de cada área, con el apoyo un estudiante asignado del programa de Licenciatura en Educación Física.

9.8.4. Semana de la Salud

Es una serie de actividades adelantadas en articulación con Sección Asistencial y cuyo periodo de ejecución para el año 2019 será determinado directamente por dicha área. Sin embargo, cabe mencionar que durante vigencias anteriores se ha realizado alrededor del mes de Julio.

Dichas actividades tienen un enfoque de Promoción y Prevención de la Salud, al que tienen acceso la comunidad universitaria en general.

9.8.5. Higiene Postural

En cuanto a las condiciones ergonómicas en cada uno de los puestos de trabajo, se propone realizar:

- Capacitaciones sobre Correctas posturas ergonómicas y beneficios en la salud.
- Inspecciones Ergonómicas que consisten en revisiones del puesto de trabajo con fisioterapeutas de la ARL, para proceder con la respectiva intervención de las problemáticas encontradas.

9.8.6. Riesgo psicosocial

La sección de Seguridad y Salud en el Trabajo aplica la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, con el apoyo de un Psicólogo externo a la Universidad del Tolima especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo.

El periodo de aplicación de la mencionada herramienta de evaluación es cada 2 años, o según como sea definido por Directriz Institucional, y de los resultados de la misma se realiza el Plan de Intervención según sea requerido.

9.8.6.1. Estrés laboral

Dentro del Plan de Intervención se realizarían Campañas y Capacitaciones parciales o por dependencias para impactar positivamente el nivel de Estrés laboral presentado.

9.8.7. Deberes y Derechos de los Trabajadores frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los funcionarios administrativos y docentes, regidos bajo el *Decreto 1072 del 2015*, poseen unas *Responsabilidades* y unos derechos contemplados como *Obligaciones del Empleador*, frente a las actividades

realizadas por la Sección de Seguridad y Salud en el Trabajo, descritos a continuación:

9.8.7.1. Responsabilidades de los Trabajadores:

- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
- Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG–SST.
- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

9.8.7.2. Obligaciones de los Empleadores:

- Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
- Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
- Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.
- Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de

prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

- Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.
- Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.
- Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
- Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.
- Participación de los Trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.

  Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de

todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST.

El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas.

- Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo–SST en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:
  - Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación.
  - Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
  - Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Integración: El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.

9.8.8. Evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Basado en la Resolución 1111 del 2017, entre los meses de octubre y noviembre de cada año, se llevará a cabo el seguimiento evaluativo del SG-SST, mediante la herramienta otorgada por la ARL.

En base a los resultados de la Evaluación, se proyectará el Plan de Trabajo en el mes de diciembre para la vigencia siguiente.

9.8.9. Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)

Es el comité encargado de la promoción y vigilancia de las normas en temas de seguridad y salud en el trabajo dentro de la Universidad del Tolima. Sus miembros pueden durar máximo 2 años en el cargo, cuya elección se realizará en noviembre de 2018, y están distribuidos así:

- 4 Representantes de los Trabajadores y 4 suplentes de los mismos.
- 4 Representantes de los Empleadores y 4 suplentes de los mismos.

9.8.10. Comité de Convivencia Laboral

Es el comité que busca prevenir el acoso laboral, contribuyendo a proteger a los empleados contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo dentro de la Universidad del Tolima. Sus miembros pueden durar máximo 2 años en el cargo, cuya elección se realizará en noviembre de 2018, y están distribuidos así:

- 4 Representantes de los Trabajadores y 4 suplentes de los mismos.
- 4 Representantes de los Empleadores y 4 suplentes de los mismos.

9.9. PROGRAMA DE ESTILOS DE VIDA SALUDABLES

El programa de Estilos de Vida Saludables, realizado de manera independiente pero articulado con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, se comenzó a desarrollar entre los meses de abril y marzo del 2018. Su gestión es apoyada por monitores académicos pertenecientes al programa Licenciatura en Educación Física, llevando a cabo las siguientes actividades:

- Pausas Activas dirigidas por los estudiantes del programa de Licenciatura en Educación Física, realizado dos veces a la semana en cada área o dependencia.

- Proyecto de creación de guías multimedia para los ejercicios de pausas activas, permitiendo que los funcionarios administrativos y docentes desarrollen mayor autonomía para la realización de las mismas. Se espera aplicar a partir del año 2019.
- Orientación de ejercicios en el gimnasio al aire libre.
- Talleres de implementación para una correcta postura ergonómica.
- Aplicación de la encuesta de hábitos de alimentación e hidratación saludable, práctica de actividad física y alternativas de actividades de ocio y tiempo libre, como investigación para recolección de datos de muestra de Funcionarios administrativos y Docentes, realizada durante el semestre B de la vigencia 2018. Según resultados obtenidos, se proyectará el Plan de acción para el periodo de 2019 y se realizará la respectiva intervención por áreas o dependencias.
- Actividades temáticas mensuales, programadas al inicio de cada semestre. Se planean realizar actividades para la tercera edad, cuyo alcance será para toda la comunidad universitaria y sus familiares de primer grado de consanguinidad; también actividades recreativas como Juegos Tradicionales están en consideración**.**
- Proyecto “Camina por tu vida” en proceso de creación, enfocado a fomentar la actividad física, mediante un número establecido de pasos mínimos diarios que se deben caminar al interior de la Universidad del Tolima por cada persona. Se realizarán Pruebas piloto con la ayuda de los funcionarios administrativos y docentes de algunas áreas o dependencias, utilizando como instrumento un Podómetro para la correcta medición de los pasos caminados.
- Capacitaciones y procesos educativos sobre los estilos de alimentación saludable, hidratación y práctica de actividad física, enfatizando sobre los beneficios a la salud y la importancia de estas actividades para el autocuidado.

9.10. EVENTOS Y CELEBRACIONES DE BIENESTAR LABORAL

De acuerdo al principio de reciprocidad con las empresas aliadas vinculadas con la Universidad del Tolima, se han realizado eventos programados con ocasión del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, alcanzando el 100% de ejecución de las actividades, sin ningún costo para la institución, a través de la gestión adelantada por la División de Relaciones y Prestacionales en articulación

con la Vicerrectoría de Desarrollo Humano para las actividades deportivas y culturales.

Los eventos y actividades programados son:

- Conmemoración Día de la Mujer
- Conmemoración Día de la Secretaria y Bibliotecólogos
- Conmemoración Día del Maestro
- Conmemoración Día del Funcionario (Elección de mejor funcionario)
- Cumpleaños de los Funcionarios
- Feria de Reconocimiento Institucional con la familia “Día de la Familia”
- Conmemoración Día del Niño
- Novenas de Aguinaldos
- Concurso decoración de oficinas
- Concurso muñecos viejos
- Integración fin de año

9.10.1. Reconocimiento al Mejor Funcionario

Según los resultados de la Evaluación de Desempeño Laboral, se dará el reconocimiento frente a la Comunidad Universitaria de *Mejor Funcionario* por Centro de Costo, de la siguiente manera:

- Mejor Funcionario de las áreas o dependencias adscritas a Rectoría.
- Mejor Funcionario de las áreas o dependencias adscritas a Vicerrectoría Académica.
- Mejor Funcionario de las áreas o dependencias adscritas a Vicerrectoría Administrativa.
- Mejor Funcionario de las áreas o dependencias adscritas a Vicerrectoría de Desarrollo Humano.
- Mejor Funcionario de las áreas o dependencias adscritas al Instituto de Educación a Distancia - IDEAD.

9.11. PROGRAMA INTEGRAL PARA EL RETIRO LABORAL (PIRELA)

Este programa tiene objetivo preparar a los funcionarios administrativos y docentes que están próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser

beneficiarios de la pensión, facilitando el cambio de estilo de vida y la adaptación a este, permitiendo manejar con propiedad el tránsito de empleado al de jubilado, fomentando:

- Creación de proyectos de vida por cada servidor público.
- Desarrollo de proyectos empresariales y de inversión.
- Capacitaciones de manejo de finanzas personales.
- Capacitaciones de manejo productivo del tiempo libre.
- Actividades físicas de ejercitación, recreativas y de autocuidado de la salud.
- Alternativas ocupacionales para mejorar ingresos personales y familiares.
- Talleres para el mejoramiento de relaciones familiares.
- Asesorías en directrices legales para adelantar el proceso de pensión.
- Actividades de aprendizaje y de desarrollo personal como talleres de manualidades y creación de decoraciones, talleres de pintura y arte, baile, música, yoga, teatro, caminatas ecológicas y demás hobbies olvidados o descubiertos en el programa. Así como la exposición y demostración de los talentos desarrollados frente a la Comunidad Universitaria.

Las actividades mencionadas se realizarán en articulación con la gestión adelantada en las áreas de Bienestar Universitario, Centro Cultural, Oficina de Recreación y Deportes, Sección Asistencial y División de Relaciones Laborales y Prestacionales.

El Programa Integral para el Retiro Laboral comenzaría a desarrollarse para los funcionarios administrativos y docentes a partir de 3 años previos a la pensión (periodo de pre-pensión), donde se les informaría todas las generalidades del Programa y si desean participar en las actividades programas.

Luego, cuando los funcionarios y docentes cumplan legalmente todos los requisitos para pensionarse (periodo de pensión) en número de semanas cotizadas y edad, se comunicará las opciones de continuar laborando hasta los 70 años de edad por retiro forzoso de la Universidad del Tolima, o retirarse de sus actividades laborales, pero permitiendo que siga vinculado a la entidad mediante el Programa PIRELA.

Además, posterior a 3 años de haber sido pensionados (periodo de post-pensión), se realizará un seguimiento hacia los beneficiarios del programa, con el objetivo de retroalimentar las actividades desarrolladas y permitir al servidor público tomar la decisión de continuar en el programa hasta que lo desee o retirarse del mismo.

9.11.1. Programación de Capacitaciones/Talleres

A continuación, se detallan las 5 sesiones de 2 horas cada una, realizadas durante el semestre B de la vigencia 2018. Para el año 2019, según la aceptación y evaluación de las actividades realizadas, se planea incluir entre estas actividades, las mencionadas en el listado anterior.

PROCESO	ÁREA ENCARGADA	FECHA Y HORA	LUGAR
• Socialización del programa y sensibilización de todos los funcionarios y docentes pre-pensionados. • Taller: Inteligencia emocional y comunicación asertiva.	Sección Asistencial.	Lunes 08 de Octubre de 2018, de 4 a 6 p.m.	Biblioteca.
• Taller: “El Cambio”.	Apoyo de Cajas de Compensación Familiar y de la División de Relaciones Laborales y Prestacionales.	Lunes 22 de Octubre de 2018, de 4 a 6 p.m.	Biblioteca.
• Reorientación vocacional, habilidades micro empresariales y emprendimiento. • Hábitos y estilos de vida saludables después de los 50 años. • Cardiorumba.	Centro Cultural Universitario – Oficina de Recreación y Deportes.	Martes 06 de Noviembre de 2018, de 4 a 6 p.m.	Gimnasio de funcionarios y docentes.

• Organización económica - financiera y cultura del ahorro. • Capacitación legal: sistema pensional en Colombia – Colpensiones y Porvenir.	Capacitadores de Entidades Bancarias y Administradoras de Fondos de Pensión.	Lunes 19 de Noviembre de 2018, de 4 a 6 p.m.	Biblioteca.
• Conversatorio con funcionarios, docentes pre-pensionados y familiares invitados. • Compartir.	Sección Asistencial.	Lunes 03 de Diciembre de 2018, de 4 a 6 p.m.	Cafetería Sintraunicol

Se propone que para las actividades, capacitaciones y talleres a realizar para el año 2019, dentro del marco del *Programa Integral para el Retiro Laboral (PIRELA)*, se realice una reunión con la Asociación de Pensionados de la Universidad del Tolima (APENUT), con el objetivo de conocer ideas y posibles sugerencias de actividades y eventos, generadas por el personal pre-pensionado, en proceso de pensionarse y pos-pensionado. Además, de conocer directamente opiniones y sugerencias sobre los procesos de ejecución de dichas actividades.

9.12. OTROS EVENTOS Y ACTIVIDADES DE BIENESTAR LABORAL

Entre otras actividades, proyectos y eventos realizados durante la vigencia de 2018, se encuentran los siguientes:

Actividad/Proyecto	Responsable
Actividades lúdico deportivas “Vivamos el IDEAD”	Director del IDEAD Coordinadores Centros Regionales
Programa de saneamiento básico	Vicerrector de Desarrollo Humano Director de Bienestar Universitario
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Vicerrector de Desarrollo Humano Vicerrector Administrativo

Programa integral de abordaje al consumo de sustancias psicoactivas	Rector Vicerrector de Desarrollo Humano Vicerrector Académico Vicerrector Administrativo
Integración cultural con la región	Director del IDEAD Director Centro Cultural Coordinadores Centros Regionales
Cultura Ciudadana	Vicerrector de Desarrollo Humano Director de Centro Cultural
Presencia institucional en los Centros Regionales	Director del IDEAD Coordinadores Centros Regionales
Literatura, experiencia y formación	Director del IDEAD Coordinadores Centros Regionales
Espacios de desarrollo infantil	Director del IDEAD Coordinadores Centros Regionales Vicerrector Académico Director de Proyección Social
La UT en el postconflicto	Vicerrector Académico Director de Proyección Social

Queda en consideración estudiar los resultados de estos proyectos, para su aprobación y continuación durante la vigencia 2019.

10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

El presente *Programa de Bienestar Laboral e Incentivos* cuenta con distintas áreas encargadas de distintos enfoques que son necesarios para el desarrollo personal y laboral de los funcionarios y docentes de la Universidad del Tolima. Cada una de las áreas anteriormente mencionadas, dentro de su planeación de

actividades, estipula un cronograma anual para la correcta ejecución y seguimiento de sus programas.

Sin embargo, dichos cronogramas son realizados a partir del mes de enero de cada año, por lo que actualmente no es posible definir un cronograma general de actividades para todas las tareas y actividades estipuladas en el presente programa.

11. ALIANZAS ESTRATÉGICAS

Para la ejecución de sus actividades de Bienestar Laboral, la Universidad del Tolima, a través de los meses, ha forjado relaciones estratégicas con distintas empresas del sector terciario de la economía, comercializadoras y prestadoras de servicios, con el objetivo de tener un apoyo fiable y comprometido con las necesidades de la Institución.

La Universidad del Tolima busca concebir alianzas con empresas que usualmente desarrollan las siguientes actividades económicas:

- Entidades Bancarias.
- Entidades Financieras de Ahorro y Crédito.
- Administradoras de Fondos de Pensión.
- Administradoras de Riesgos Laborales.
- Entidades Promotoras de Salud.
- Empresas prestadoras de Servicios Exequiales.
- Fundaciones y Cooperativas.
- Empresas de Recreación.
- Empresas de Telecomunicaciones.
- Concesionarios.
- Empresas de Construcción y Edificación.

Sin embargo, cabe destacar que las relaciones pueden ser renovadas y modificadas con algunas empresas, o anuladas y reestructuradas con otras organizaciones, según sea el caso; de acuerdo a los beneficios obtenidos y al cumplimiento de los objetivos pactados inicialmente entre ambas entidades.

11.1. PROGRAMA SERVIMOS

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) brinda la posibilidad a las entidades públicas de establecer alianzas estratégicas, con el objetivo de que los servidores públicos obtengan beneficios con distintas entidades y empresas a nivel nacional, en los sectores de Turismo y Recreación, Educación, Seguros, Salud, Cultura y Medio Ambiente, y Vivienda, dentro del Programa Servimos. Las empresas con las que la Universidad del Tolima podría encontrar un aliado estratégico para el beneficio de los funcionarios administrativos y docentes, a partir de la vigencia 2019, son:

- Turismo y Recreación
  - Coldeportes
  - Sociedad Hotelera Tequendama
  - Instituto de Turismo de Paipa
  - Parque Panaca
  - Mina de Sal de Nemocón
  - Catedral de Sal
- Educación
  - DANE
  - Icetex
  - Instituto Nacional para Sordos INSOR
  - Escuela Superior de Administración Pública
  - Colpensiones
  - SENA
  - La Universidad en Internet UNIR
  - Instituto Caro y Cuervo.
- Seguros
  - Positiva Compañía de Seguros
  - Seguros Previsora
- Salud
  - Hospital Universitario Centro Dermatológico Federico Lleras Acosta
- Cultura y Medio Ambiente
  - Ministerio de Cultura
  - Jardín Botánico José Celestino Mutis
- Vivienda
  - Fondo Nacional del Ahorro

12. PRESUPUESTO PARA EJECUCIÓN

El Programa de Bienestar Laboral e Incentivos de la Universidad del Tolima vigencia 2019, requiere para su ejecución un monto de capital de destinación específica, autorizado por el Vicerrector de Desarrollo Humano, basado en el estudio de los presupuestos realizados por los responsables de las distintas áreas encargadas de ejecutar las actividades y eventos de Bienestar Laboral, entre los cuales se encuentran Vicerrectoría de Desarrollo Humano, Bienestar Universitario, División de Relaciones Laborales y Prestacionales, Sección Asistencial, Centro Cultural y la Oficina de Deportes y Recreación. También se tiene en cuenta la prioridad y el grado de necesidad de dichas actividades programadas y presupuestadas para su ejecución.

12.1. PRESUPUESTO DE SECCIÓN ASISTENCIAL PARA EL 2019

Para la vigencia del 2019, el área de Sección Asistencial de la Universidad del Tolima proyecta un total $1.924.694.000 pesos, donde se planean cubrir los gastos provenientes de Programas de Salud, Brigadas de Salud, Desarrollo Humano y Bienestar en Línea, descritos de manera detallada de la siguiente forma:

PROGRAMAS DE SALUD	AÑO
Papelería Atención en Salud DH-P07	$ 1.000.000
Mantenimiento equipos	$ 15.000.000
Insumos medicinas (MEDICINA-ODONTOLOGÍA)	$ 12.000.000
CARPA plegable 3x4,5	$ 5.400.000
Desfibrilador DEA. - Caja	$ 12.686.000
Arreglo locativo prestadora de servicios de salud (Pintura, Película ventanales)	$ 2.000.000
PENDÓN PSS	$ 500.000
Publicidad campañas educativas (2xServicio=10xSem)	$ 1.400.000
TOTAL	**$ 49.986.000**

BRIGADAS DE SALUD	AÑO
Chaparral	$ 1.520.000
Purificación	$ 1.352.000

Melgar	$	1.480.000
Honda	$	1.540.000
Kennedy, Tunal (2 días, visitan 2 Sedes)	$	3.200.000
Granja armero guayabal (desplazamiento 5 funcionarios y el conductor) se realizan dos salidas en el año	$	1.200.000
Bajo calima (desplazamiento de 6 profesionales) se realizan dos jornadas en el año	$	8.000.000
Insumos brigadas	$	1.600.000
TOTAL (transporte UT)	**$**	**19.892.000**

NUEVA PSS	**AÑO**
Asignar los recursos para la Construcción de la nueva planta física de la PSS –UT	$ 1.800.000.000
TOTAL	**$ 1.800.000.000**

DESARROLLO HUMANO (Brigadas Psicosocial)		**AÑO**
Chaparral	$	260.000
Purificación	$	224.000
Melgar	$	224.000
Honda	$	270.000
Cajamarca	$	198.000
Armero	$	440.000
Papelería Actividades	$	500.000
TOTAL	**$**	**2.116.000**
PERMANENCIA - BIENESTAR EN LINEA		**AÑO**
Realizar la compra del Switch de 8 puertos para Red de Internet	$	8.000.000
10 equipos de cómputo con cámara y diadema	$	44.700.000
TOTAL	**$**	**52.700.000**

CONSOLIDADO	**AÑO**
PROGRAMAS DE SALUD	**$ 49.986.000**
BRIGADAS DE SALUD	**$ 19.892.000**
DESARROLLO HUMANO (Brigadas Psicosocial)	**$ 2.116.000**
PERMANENCIA - BIENESTAR EN LINEA	**$ 52.700.000**
TOTAL	**$ 124.694.000**
NUEVA PSS	**$ 1.800.000.000**
TOTAL CON NUEVA PSS	**$ 1.924.694.000**

Del total del presupuesto requerido para ejecutar todas las actividades programadas, el 93,52% corresponde al monto necesario para llevar a cabo la construcción de una nueva planta física, que permitirá potenciar el alcance y la calidad de los servicios prestados por el área de Sección Asistencial hacia la comunidad universitaria.

12.2. PRESUPUESTO DEL PROGRAMA DE VIVIENDA PARA EL 2019

Hasta la fecha no se han realizado Programas de Vivienda en la Universidad del Tolima para el beneficio de los funcionarios administrativos y docentes. Sin embargo, se proyecta el monto estimado de su ejecución inicial para la vigencia 2019, teniendo en cuenta lo siguiente:

12.2.1. Semestre A:

Cursos de Educación Financiera y Finanzas Personales, para incentivar el hábito de generar ahorros programados para la obtención de vivienda, con una duración de 10 horas en total, distribuidas en 1 clase a la semana de 2 horas por 5 semanas. Se proyecta la participación de suficientes funcionarios administrativos y docentes, para la creación de 2 grupos distintos.

NOMBRES	ASIGNATURA	HORAS	VALOR HORA	CATEG.	TOTAL CATEDRA	MESES	DIAS	VAC.	1/12 VACACIONES	INDEN. VAC.	PRIMA	1/12 PRIMA NAVIDAD	CESANTIAS	INT. CESANTIAS	PREST.	PARAFIS. 28,5 %	TOTAL A PAGAR
DOCENTE GRUPO 1	EDUCACIÓN FINANCIERA Y FINANZAS PERSONALES	10	49.973	ESP	499.727	0	5	4.627	386	3.470	0	0	6.946	12	15.055	142.422	657.203
DOCENTE GRUPO 2	EDUCACIÓN FINANCIERA Y FINANZAS PERSONALES	10	49.973	ESP	499.727	0	5	4.627	386	3.470	0	0	6.946	12	15.055	142.422	657.203
TOTAL CÁTEDRA					999.453	0		9.254	771	6.941	0	0	13.892	23	30.110	284.844	**1.314.407**

Nota: La proyección se realizó en base a un posible aumento del 5% en el incremento nacional para el 2019.

12.2.2. Semestre B:

Se realizará una Feria de Vivienda con el apoyo de empresas aliadas, para que ofrezcan sus servicios a la comunidad universitaria objetivo. Se proyecta tener participación de diversas entidades en las siguientes actividades económicas.

- Constructoras.
- Inmobiliarias.
- Bancos.
- Corporaciones Financieras.
- Instituciones de Ahorro y Crédito.
- Cajas de Compensación.

Para ello, la Universidad del Tolima brindará el apoyo a las empresas vinculadas únicamente con recurso humano propio, que facilite la logística de la prestación del servicio de las empresas, por lo tanto, no se establece un coste determinado.

12.3. PRESUPUESTO DEL CENTRO CULTURAL UNIVERSITARIO PARA EL 2019

Para el desarrollo de las actividades programadas para el año 2019 por el Centro Cultural de la Universidad del Tolima, encontramos un monto presupuestal total de $1.612.847.120 pesos, detallado de la siguiente manera:

CONCEPTO	VALOR ANUAL
18 Talleristas	$ 185.613.120
5 funcionarios transitorios	$ 98.252.000
Compras y suministros	$ 130.312.000
Viáticos y Gastos de Viaje	$ 34.000.000
Participación o realización de festivales y eventos artísticos o culturales	$ 141.000.000
Adquisición de Muebles de Oficina	$ 12.000.000
Adquisición de Equipos	$ 191.370.000

Adquisición de Libros para educación cultural	$	1.600.000
Conferencias extensión cultural	$	64.000.000
Divulgación Cultural en impresos	$	82.200.000
Mejoramiento de Planta Física	$	79.500.000
Capacitación	$	13.000.000
Festival Folclórico Colombiano	$	20.000.000
Festival de la Música Colombiana y Paseo Musical	$	25.000.000
Concursos Musicales orquesta sinfónica	$	200.000.000
Elaboración, Mantenimiento, traslado y restauración de murales, esculturas y grafitis	$	70.000.000
Insonorización salón musical	$	100.000.000
XVII Festival de Teatro	$	70.000.000
35 años Grupo Danza Folclórica	$	35.000.000
Festival de cuentería y vida de palabras	$	30.000.000
Semana Cultural UT	$	30.000.000
TOTAL	**$**	**1.612.847.120**

Sin embargo, las actividades y eventos programados son para beneficio de toda la comunidad universitaria y, en algunas actividades, existen parámetros y condiciones especiales para que se permita la participación de los funcionarios administrativos y docentes de la Universidad del Tolima.

Cabe destacar que para la vigencia 2018, le fue concedido al Centro Cultural Universitario un monto total de $ 86.600.000 pesos, distribuidos entre el pago a talleristas, dotaciones y compra de cabinas y equipos de sonido especiales. Los demás gastos necesarios para la realización de los demás eventos y actividades, se realizaron por gestión del Centro Cultural y de Bienestar Universitario.

12.4. PRESUPUESTO DE RECREACIÓN Y DEPORTE PARA EL 2019

Para el periodo de 2019, la Oficina de Recreación y Deportes estipula un presupuesto de $ 357.504.251, para ejecutar sus actividades programadas en cada uno de los siguientes enfoques:

- Intercambios Deportivos.
- Pago de ARL y dotación de uniformes de los estudiantes requeridos para la gestión y manejo del Gimnasio de Funcionarios y Docentes (Valor presupuestado sobre un posible incremento al Salario Mínimo Mensual Legal Vigente del 7%).
- Actividades de Integración y Recreación.
- Infraestructura y Dotaciones.
- Juegos Nacionales ASCUNDEPORTES.
- Nómina del personal requerido. (El valor presupuestado se calculó en base de un incremento esperado del 5% en el valor de la hora de los talleristas/entrenadores. El número de horas y el valor total puede ser modificado en base a si se aprueba la propuesta de Vacaciones recreativas para funcionarios administrativos, docentes, y su núcleo familiar principal).

INTERCAMBIOS DEPORTIVOS					
ACTIVIDADES	**DESCRIPCION**	**VR UNIT**	**CANT**		**VR TOTAL**
INTERCAMBIOS DEPORTIVOS UT	Inscripción a los torneos de carácter invitacional en los diferentes deportes dentro del perímetro de la ciudad	$ 3.125.000	8	1	$ 25.000.000
	Torneos de carácter interno: juzgamiento de Inter roscas, inter dependencias, interfacultades, maratón de aeróbicos, torneos de fuerza, simultaneas de ajedrez.	$ 15.000.000	1	1	$ 15.000.000
TOTAL INTERCAMBIOS DEPORTIVOS					**$ 40.000.000**

ESTUDIANTES ENCARGADOS DE GIMNASIO DE FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES				
CONCEPTO	**DESCRIPCIÓN**	**MESES / UNIDADES**	**VALOR POR UNIDAD**	**VALOR TOTAL**
ARL ESTUDIANTE SEMESTRE A	Meses de Enero a Julio de 2019	7	$ 4.364	$ 30.548
ARL ESTUDIANTE SEMESTRE B	Meses de Julio a Diciembre de 2019	6	$ 4.364	$ 26.184
DOTACIÓN (UNIFORMES)	Sudadera, Camibuso y Medias.	4	$ 85.000	$ 340.000
TOTAL				**$ 396.732**

ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN Y RECREACIÓN					
ACTIVIDADES	**DESCRIPCION**	**VR UNIT**	**CANT**		**VR TOTAL**
ACTIVIDADES LÚDICAS, RECREATIVAS Y CAMINATAS ECOLÓGICAS	Implementación deportiva préstamos para recreación	$ 10.000.000	1	1	$ 10.000.000
	Caminata ecológica - La Martinica	$ 200.000	1	1	$ 200.000
	Moto paseo y caminata - El Rancho	$ 200.000	1	1	$ 200.000
	Ciclo paseo - San Bernardo	$ 200.000	1	1	$ 200.000
	Moto paseo y caminata - Salento	$ 200.000	1	1	$ 200.000
	Caminata ecológica - Cascada la Plata Pastales	$ 200.000	1	1	$ 200.000
	Salida Ecológica - San Agustín	$ 1.500.000	1	1	$ 1.500.000
	Caminata ecológica - Estambul Nevado	$ 200.000	1	1	$ 200.000
	Salida Ecológica - Batatas Suárez	$ 1.000.000	1	1	$ 1.000.000
	Ciclo paseo - Villa Restrepo	$ 200.000	1	1	$ 200.000
	Caminata ecológica - Vereda la Coqueta	$ 200.000	1	1	$ 200.000
	Salida Ecológica - Juan Chaco	$ 1.600.000	1	1	$ 1.600.000
	Caminata ecológica - Cascadas Payandé	$ 200.000	1	1	$ 200.000
	Moto paseo - La Chamba	$ 200.000	1	1	$ 200.000
	Ciclo paseo - Payandé	$ 200.000	1	1	$ 200.000
	Actividad desfile Año Viejo	$ 1.000.000	1	1	$ 1.000.000
TOTAL ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN Y RECREACIÓN					**$ 17.300.000**

INFRAESTRUCTURA Y DOTACIONES					
ACTIVIDADES	**DESCRIPCION**	**VR UNIT**	**CANT**		**VR TOTAL**
INVERSIÓN ESTRUCTURA Y REMODELACIÓN FISICA	Ampliación (2 piso) dotación y mejoramiento de gimnasio de funcionarios y docentes.	$ 250.000.000	1	1	$ 250.000.000
TOTAL INFRAESTRUCTURA Y DOTACIONES					**$ 250.000.000**

JUEGOS NACIONALES ASCUN DEPORTES					
ACTIVIDADES	**DESCRIPCION**	**VR UNIT**	**CANT**		**VR TOTAL**
JUEGOS NACIONALES ASCUN DEPORTES	INSCRIPCIÓN	$ 3.000.000	1	1	$ 3.000.000
	DESPLAZAMIENTO	$ 6.000.000	1	1	$ 6.000.000
	UNIFORMES	$ 12.000.000	1	1	$ 12.000.000
TOTAL JUEGOS NACIONALES ASCUN DEPORTES					**$ 21.000.000**

AÑO 2019	INSTRUCTORES Y ENTRENADORES / FUNCIONARIOS Y DOCENTES										
Nº	CARGO	DEPORTE	TOTAL HORAS	VALOR HORA	F. INICIAL	F. FINAL	DIAS	MESES C/TO	TOTAL	TOTAL PRESTACION	TOTAL PARAFISCALES
1	ENTRENADOR/TALLERISTA	FUTBOL	200	18.919	17/01/2019	15/12/2019	329	5,0	3.783.776	899.352	1.078.376
2	ENTRENADOR/TALLERISTA	BALONCESTO	200	18.919	17/01/2019	15/12/2019	329	5,0	3.783.776	899.352	1.078.376
3	ENTRENADOR/TALLERISTA	FUTBOL SALA	200	18.919	17/01/2019	15/12/2019	329	5,0	3.783.776	899.352	1.078.376
4	ENCARGADO DE PROGRAMA	ESTILOS DE VIDA SALUDABLE	400	18.919	17/01/2019	15/12/2019	329	5,0	7.567.552	1.798.703	2.156.752
TOTALES			1.000						18.918.880	4.496.758	5.391.881

VALOR HORAS	18.918.880
VALOR PRESTACIONES	4.496.758
VALOR PARAFISCALES	5.391.881
TOTAL RESOLUCIÓN	**28.807.519**

TOTAL PRESUPUESTO PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTES 2019	
CONCEPTO	**VALOR**
INTERCAMBIOS DEPORTIVOS	$ 40.000.000
ESTUDIANTES PARA GIMNASIO	$ 396.732
ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN Y RECREACIÓN	$ 17.300.000
INFRAESTRUCTURA Y DOTACIONES	$ 250.000.000
JUEGOS NACIONALES ASCUNDEPORTES	$ 21.000.000
NÓMINA TALLERISTAS/ENTRENADORES	$ 28.807.519
TOTAL	**$ 357.504.251**

12.5. PRESUPUESTO DE BIENESTAR UNIVERSITARIO (PROGRAMA DE EDUCACIÓN) PARA EL 2019

Los distintos sindicatos de la Universidad del Tolima, según lo establecido en la Convención Colectiva y los Acuerdos Colectivos individuales, pueden acceder a beneficios educativos de estudios de Idiomas Extranjeros, Pregrados y Posgrados, en el interior o exterior de la Institución.

12.5.1. Idiomas extranjeros:

Durante los años 2014 y 2015, los beneficios de estudio para Idiomas Extranjeros fueron administrados por Bienestar Universitario. Sin embargo, debido a la difícil situación por la que atravesó la Universidad del Tolima durante el año 2016, este beneficio dejó de percibirse por los funcionarios administrativos y docentes, y se otorgó a partir del año siguiente, pasando a ser gestionado principalmente por la Facultad de Ciencias de la Educación. Sin embargo, el volumen de cupos otorgados se redujo considerablemente.

Para la proyección realizada, se estiman aproximadamente 50 cupos otorgados por la Facultad de Ciencias de la Educación. En caso de que su gestión sea retomada por Bienestar Universitario, se espera que el número de cupos aumente.

Escala de tiempo	Valores	Previsión	Límite de confianza inferior	Límite de confianza superior
2014	$ 138.600			
2015	$ 144.979			
2016	$ 155.127			
2017	$ 166.050			
2018	$ 175.800	$ 175.800	$ 175.800	$ 175.800
2019		**$ 185.329**	**$ 182.059**	**$ 188.598**

Valor aproximado por nivel para el 2019 de Idiomas Extranjeros.

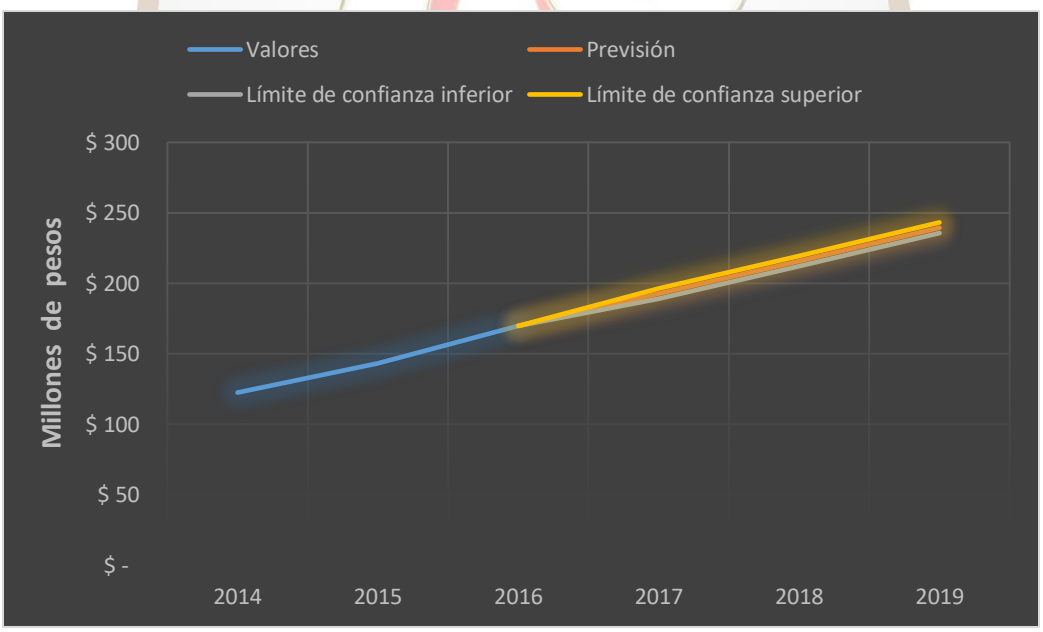
PRODUCTO	AÑO	VALOR/NIVEL	VALOR TOTAL
IDIOMAS EXTRANJEROS	2014	138.600	20.374.200
	2015	144.979	21.166.934
	2016	155.127	-
	2017	166.050	4.981.500
	2018	175.800	7.207.800
	2019	**185.329**	*** 9.266.436**

12.5.2. Pregrados:

Se estima que para la vigencia 2019, los beneficios educativos correspondientes a Pregrados requieran de recursos financieros aproximados a $ 239.374.579. Dicha proyección se realizó en base a la información de los periodos 2014, 2015 y 2016.

Para los años 2017 y 2018 no se llevó un registro detallado, debido a que los beneficios en su gran mayoría fueron tomados para estudios al interior de la Universidad del Tolima. Por lo tanto, se prevé un margen de error en la proyección que representa $ 3.786.569 sobre o bajo el valor estimado, causado por la falta de información de las vigencias 2017 y 2018, que también son valores proyectados y poseen margen de error.

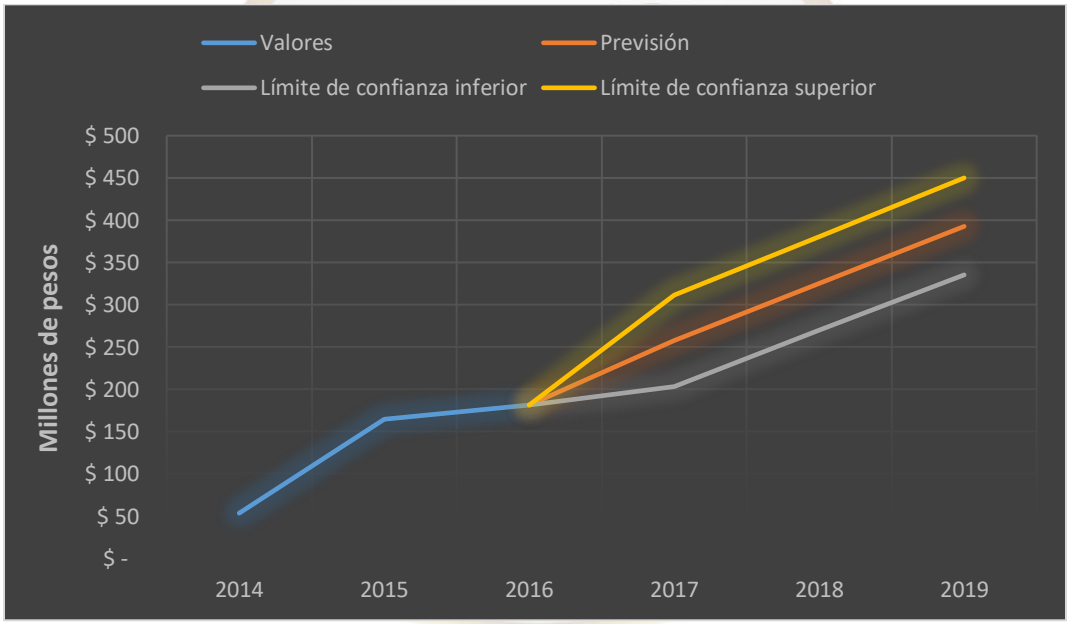
Escala de tiempo	Valores	Previsión	Límite de confianza inferior	Límite de confianza superior
2014	$ 122.424.089			
2015	$ 142.982.321			
2016	$ 169.719.615	$ 169.719.615	$ 169.719.615	$ 169.719.615
2017		$ 192.569.046	$ 189.004.425	$ 196.133.667
2018		$ 215.971.813	$ 212.337.296	$ 219.606.330
2019		**$ 239.374.579**	**$ 235.588.010**	**$ 243.161.148**



12.5.3. Posgrados:

En cuanto a los beneficios educativos otorgados por concepto de Posgrados, se proyecta un valor de $ 392.713.789 con un margen de error bastante amplio, a causa de la falta de registros de los años 2017 y 2018, los cuales fueron proyectados de la misma manera y poseen también porcentajes de error amplios. La base para dichas proyecciones fue la información de los años 2014, 2015 y 2016.

Escala de tiempo	Valores	Previsión	Límite de confianza inferior	Límite de confianza superior
2014	$ 53.594.147			
2015	$ 164.304.745			
2016	$ 181.437.683	$ 181.437.683	$ 181.437.683	$ 181.437.683
2017		$ 257.449.638	$ 203.465.895	$ 311.433.381
2018		$ 325.081.713	$ 270.039.443	$ 380.123.983
2019		**$ 392.713.789**	**$ 335.368.797**	**$ 450.058.780**



12.6. PRESUPUESTO DE BIENESTAR UNIVERSITARIO (OTROS BENEFICIOS E INCENTIVOS) PARA EL 2019

Mediante la convención colectiva celebrada con los distintos sindicatos en la Universidad del Tolima, se brindan distintos beneficios e incentivos a los funcionarios administrativos y docentes, para los cuales se ha realizado un presupuesto para el año 2019 por valor de $ 3.138.167.356, en base a los costos de las vigencias 2017 y 2018, detallado de la siguiente manera:

EMPLEADOS PÚBLICOS INSCRITOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA
ACUERDOS COLECTIVOS VIGENTES
VALORES PAGADOS, PENDIENTES Y PROYECTADOS

SUBSIDIO	VALOR PENDIENTE AÑO 2017	VALOR PAGADO AÑO 2018	VALOR PENDIENTE DE PAGO AÑO 2018.	VALOR PROYECTADO AÑO 2019	OBSERVACIONES
COMPRA DE LENTES Y MONTURA	$ 0	$ 889.000	$ 0	$ 1.000.000	Se otorgó hasta el 50% de un SMMLV.
SUBSIDIO DE ESPOSO (A) O COMPAÑERO (A) PERMANENTE.	$ 10.000.000	$ 0	$ 7.812.420	$ 8.204.000	50% SMMLV - se paga una vez al año.
APOYO EDUCATIVO	$ 11.434.629	$ 8.000.000	$ 0	$ 10.000.000	50% SMMLV - se paga una vez al año.
INCENTIVO LABORAL (QUINQUENIO)	$ 5.532.876	$ 0	$ 15.624.848	$ 23.000.000	Se paga 1.25 SMMLV.
RECONOCIMIENTO AL MOMENTO DE PENSIONARSE	$ 0	$ 6.249.936	$ 7.893.926	$ 1.500.000	Se reconoce dos salarios mensuales devengados u 8 SMMLV - el empleado tiene derecho a elegir la opción más conveniente.
TOTAL	**$ 26.967.505**	**$ 15.138.936**	**$ 31.331.194**	**$ 370.550.000**	

Nota: el valor proyectado, se realiza teniendo en cuenta lo pagado en el año 2018.

EMPLEADOS PÚBLICOS
ACUERDOS COLECTIVOS VIGENTES
VALORES PAGADOS, PENDIENTES Y PROYECTADOS

SUBSIDIO	VALOR PENDIENTE AÑO 2016	VALOR PENDIENTE AÑO 2017	VALOR PAGADO AÑO 2018	VALOR PENDIENTE DE PAGO AÑO 2018.	VALOR PROYECTADO AÑO 2019	OBSERVACIONES
GASTOS DE SEPELIO	$ 0	$ 0	$ 9.100.000	$ 700.000	$ 10.290.000	Se aprobó la suma total de $700.000.
COMPRA DE LENTES Y MONTURA	$ 0	$ 0	$ 6.258.637	$ 1.171.863	$ 9.000.000	Se otorgó hasta el 50% de un SMMLV.
SUBSIDIO DE ESPOSO (A) O COMPAÑERO (A) PERMANENTE.	$ 0	$ 57.910.863	$ 0	$ 62.000.000	$ 65.100.000	50% SMMLV - se paga una vez al año.
APOYO EDUCATIVO	$ 76.874.292	$ 71.927.505	$ 0	$ 69.000.000	$ 72.450.000	50% SMMLV - se paga una vez al año.
INCENTIVO LABORAL (QUINQUENIO)	$ 0	$ 199.921.307	$ 0	$ 19.531.050	$ 35.000.000	Se paga 5 SMMLV.
AUXILIO DE MATERNIDAD	$ 0	$ 0	$ 1.640.611	$ 468.746	$ 3.500.000	30% SMMLV.
DOTACIÓN	$ 208.487.596	$ 141.403.432	$ 0	$ 210.000.000	$ 220.500.000	Depende del nivel y grado, es el número de dotación.
RECONOCIMIENTO AL MOMENTO DE PENSIONARSE	$ 0	$ 0	$ 7.812.420	$ 0	$ 10.500.000	Se reconoce 5 SMMLV.
TOTAL	**$ 285.361.888**	**$ 471.163.107**	**$ 24.811.668**	**$ 362.871.659**	**$ 370.550.000**	

TRABAJADORES OFICIALES
CONVENCIÓN COLECTIVA VIGENTE
VALORES PAGOS, PENDIENTES Y PROYECTADOS

SUBSIDIO	VALOR PENDIENTE AÑO 2017	VALOR PAGADO AÑO 2018	VALOR PENDIENTE AÑO 2018	VALOR PROYECTADO AÑO 2019	OBSERVACIONES
MÉDICO	$ 0	$ 2.253.000	$ 0	$ 2.365.650	Se reconoce hasta $1,400,0000, para el trabajador oficial y $700.000 para el núcleo familiar primario.
LENTES	$ 0	$ 1.340.621	$ 155.000	$ 1.500.000	Se paga el 50% del SMMLV.
QUINQUENIO	$ 71.799.518	$ 0	$ 38.423.573	$ 45.860.000	
PRIMA ANTIGÜEDAD O BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS.	$ 0	$ 86.741.908	$ 118.797.921	$ 219.516.537	Estos conceptos se pagan en la nómina mes a mes, la bonificación por servicios de acuerdo al mes en que cumpla el año y la prima de antigüedad mensualmente a los trabajadores que ingresaron antes del 01/01/1992.
PRIMA DE SERVICIOS	$ 0	$ 135.161.705	$ 0	$ 144.352.701	Se paga una vez al año, en el mes de junio.
PRIMA DE VACACIONES MITAD DE AÑO	$ 0	$ 74.521.139	$ 0	$ 79.558.576	Se paga en el mes de julio.
PRIMA DE VACACIONES DICIEMBRE	$ 0	$ 0	$ 124.979.205	$ 133.477.791	Se paga en el mes de diciembre.
PRIMA DE ALIMENTACIÓN	$ 0	$ 72.900.000	$ 24.300.000	$ 97.200.000	Se reconoce mensualmente en la nómina $150.000, a cada trabajador oficial.
PRIMA DE CLIMA	$ 0	$ 810.000	$ 270.000	$ 1.080.000	Se paga a los trabajadores oficiales del Bajo Calima y Centro Forestal Pedro Antonio Pineda, $45.000 mensuales a cada trabajador. Se paga incluida en la nómina.
PADRES	$ 0	$ 55.897.722	$ 18.632.574	$ 79.256.811	Se paga mensualmente el 15% del SMMLV, incluido en la nómina.
CÓNYUGE	$ 10.844.442	$ 0	$ 11.484.270	$ 12.058.484	Se paga dos veces al año, en junio y diciembre, el 35% del SMMLV.
SUBSIDIO DE TRANSPORTE	$ 0	$ 74.772.000	$ 24.924.000	$ 99.696.000	Se paga mensualmente en la nómina, el valor de $150.000, para los trabajadores oficiales del Bajo Calima, Granja Armero y Pedro Antonio Pineda, se paga adicionalmente $29.000.
SEPELIO	$ 0	$ 0	$ 0	$ 2.400.000	Se paga la suma de $1.200.000, para gastos de sepelio.
EDUCACIÓN	$ 15.492.078	$ 0	$ 15.234.219	$ 15.995.930	Se paga una vez al año, el 50% del SMMLV.
RECONOCIMIENTO A LA DEDICACIÓN Y AL SERVICIO	$ 0	$ 35.318.520	$ 0	$ 28.239.246	Se reconoce al trabajador oficial al momento de pensionarse.
TOTAL	**$ 98.136.038**	**$ 539.716.615**	**$ 377.200.762**	**$ 962.557.726**	

Nota: el valor proyectado se realiza, teniendo en cuenta lo pagado en el año 2018.

DIVISIÓN RELACIONES LABORALES Y PRESTACIONALES
LIQUIDACIONES

No.	VINCULACIÓN	VALOR PAGADO AÑO 2018	VALOR PENDIENTE AÑO 2018	PROYECCIÓN AÑO 2019
1	ADMINISTRATIVOS	$ 114.180.342	$ 64.007.216	$ 187.096.936
2	DOCENTES	$ 16.255.243	$ 24.921.133	$ 42.573.695
3	OFICIALES	$ 13.449.526	$ 0	$ 26.582.188
TOTAL		**$ 143.885.111**	**$ 88.928.349**	**$ 256.252.819**

Nota: los valores proyectados, se realizaron teniendo en cuenta lo pagado en el año 2018.

SUBSIDIO	VALOR PAGADO AÑO 2018	VALOR PROYECTADO AÑO 2019
SUBSIDIO A PADRES	74.530.296	78.256.811

DIVISIÓN DE RELACIONES LABORALES Y PRESTACIONALES
RETROPUNTOS - DOCENTES

No.	VALOR PAGADO AÑO 2017	VALOR PAGADO AÑO 2018	PROYECCIÓN AÑO 2019
1	$ 336.591.741	$ 1.235.511.077	$ 1.100.000.000

12.7. PRESUPUESTO DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN A DISTANCIA PARA EL 2019

Como se mencionó anteriormente en la descripción del Programa de Formación Integral del Instituto de Educación a Distancia “TU IDEAD”, las actividades realizadas en cada uno de los CAT a nivel nacional nacen por el trabajo y recursos de los miembros de la comunidad universitaria que los componen, ya que la Universidad del Tolima no ha podido asignar recursos debido a la situación económica general de la institución.

Por ello, desde el año 2016 no existe un monto presupuestal establecido ni un coste aproximado o real de las actividades que se han venido realizando hasta el momento en todos los CAT. Para su cumplimiento y una posible asignación de recursos a futuro, es necesario que se lleve un registro en los costos de las actividades que se lleven a cabo en la vigencia 2019.

12.8. PRESUPUESTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA EL 2019

Con el objetivo de cumplir con los requerimientos de normatividad y necesidad de los trabajadores, se contempla a continuación el presupuesto solicitado para cada uno de los componentes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y el monto total requerido para su ejecución, correspondiente a $ 1.061.763.000.

CONDICIONES DE SEGURIDAD																
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL	FUNCIONARIOS BENEFICIADOS	OBSERVACIONES	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov
COMPRA ELEMENTOS DE PROTECCION INDIVIDUAL	Ver Matriz EPI Elementos de protección individual		210.000.000	Funcionarios y docentes	Este costo no se ha ejecutado hace aproximadamente 2,5 años por falta asignación de presupuesto.										
REALIZACION DE FUMIGACION A NIVEL GENERAL (CONTROL DE PLAGAS)	3	5.000.000	15.000.000	Comunidad universitaria	Este valor es sin IVA.										
DOTACIÓN BRIGADA DE EMERGENCIAS (Pantalón, Camibuso, Brazalete y Gorra)	50	170.000	8.500.000	Integrantes brigada	Este valor es sin IVA.										
LINEAS DE VIDA PARA TRABAJO EN ALTURAS			130.000.000	Operarios											
COMPRA DE ARNES CERTIFICADO PARA TRABAJO EN ALTURAS Y REVISION PERIODICA	15	320.000	4.800.000	Operarios que realizan labores de altura											
MANTENIMIENTO Y REVISION DE ANDAMIO			2.000.000												
CURSO DE ANDAMIAJE	15	200.000	3.000.000												
RECARGA, MANTENIMIENTO EQUIPOS CONTRA INCENDIOS (EXTINTORES) SEDE PRINCIPAL Y DEMAS SEDES			85.000.000	Comunidad universitaria	este valor es sin IVA.										
SEÑALIZACION INFORMATIVA Y PREVENTIVA SEDE PRINCIPAL			100.000.000	Comunidad universitaria											
SIMULACRO DE EVACUACION SEDE CENTRAL Y DEMAS CENTROS DE TRABAJO			5.000.000	Comunidad universitaria											
DESPLAZAMIENTO PARA REALIZAR INSPECCIONES DE SEGURIDAD EN LAS DIFERENTES CENTORS DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD			5.000.000	Comunidad universitaria			Armero	bajo calima	marañones						
PROCEDIMIENTO DE INDUCCION Y ENTRENAMIENTO ENCAMINADOS A LA PREVENCION DE ACCIDENTES Y CONOCIMIENTOS DE LOS RIESGOS EN EL TRABAJO			20.000.000	Funcionarios y docentes	Publicidad, obras de teatro, folletos										
IMPLEMENTACION PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA (PROGRAMA PREVENTIVO DEL CONSUMO DE ALCOHOL Y OTRAS DROGRAS, PRUEBA DE ALCOHOLEMIA: CAMPAÑAS PREVENTIVAS. PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA VISUAL, BIOMECANICO, AUDITIVO, RIESGO QUIMICO, MANEJO DE VOZ			20.000.000	Funcionarios y docentes	Publicidad, obras de teatro, folletos										
SUBTOTAL DE SEGURIDAD INDUSTRIAL	83	5.690.000	**608.300.000**												

HIGIENE INDUSTRIAL															
DESCRIPCIÓN DEL COSTO	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL	FUNCIONARIOS BENEFICIADOS	OBSERVACIONES	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov
MEDICIONES DE RUIDO			10.000.000												
MEDICIONES DE ILUMINACIÓN			10.000.000												
MEDICIONES DE MATERIAL PARTICULADO, GASES Y/O VAPORES			10.000.000												
SUBTOTAL HIGIENE INDUSTRIAL			**30.000.000**												

CONDICIONES DE SALUD															
DESCRIPCIÓN DEL COSTO	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL	FUNCIONARIOS BENEFICIADOS	OBSERVACIONES	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov
EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES (PREOCUPACIONAL O DE PREINGRESO)	50	30.000	1.500.000	FUNCIONARIOS Y/O DOCENTES QUE INGRESAN											
EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES PERIODICAS	926	30.000	27.780.000	FUNCIONARIOS Y DOCENTES											
EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES CAMBIOS DE OCUPACION, REUBICACION Y POSTINCAPACIDAD	200	30.000	6.000.000	FUNCIONARIOS Y/O DOCENTES QUE IGRESAN											
EXAMENES DE LABORATORIO CLINICO (GLICEMIA, PERFIL LIPIDICO, HEMOGRAMA TIPO III).	1.000	33.000	33.000.000	FUNCIONARIOS Y/O DOCENTES QUE INGRESAN											
EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES DE EGRESO	100	30.000	3.000.000	FUNCIONARIOS Y/O DOCENTES QUE DEJAN DE TENER VINCULO LABORAL CON LA UT											
EVALUACION MEDICA FISICA A LOS BRIGADISTAS	50	30.000	1.500.000	FUNCIONARIOS BRIGADA DE EMERGENCIAS											
VALORACIONES COMPLEMENTARIAS DE AUDIOMETRÍAS PARA EL PERSONAL EXPUESTO A RUIDO	274	15.000	4.110.000	FUNCIONARIOS Y/O DOCENTES											
VALORACIONES COMPLEMENTARIAS DE ESPIROMETRÍAS PARA EL PERSONAL EXPUESTO A QUIMICOS Y MATERIAL PARTICULADO	400	15.000	6.000.000	FUNCIONARIOS DE LABORATORIOS Y OPERARIOS EXPUESTOS											
VALORACIONES COMPLEMENTARIAS DE OPTOMETRÍA PARA EL PERSONAL OPERATIVO - ADMINISTRATIVO	926	15.000	13.890.000	FUNCIONARIOS Y/O DOCENTES											
ESQUEMAS DE VACUNACION PARA EL PERSONAL EXPUESTO A RIESGO BIOLOGICO	300	150.000	45.000.000	OPERARIOS, LABORATORIOS, PSS	PAQUETE TETANO (5) Y HB (3) POR 3 DOSIS										
EXAMENES PARA TRABAJO DE ALTURAS	20	150.000	3.000.000	OPERARIOS QUE REALIZAN TRABAJO EN ALTURAS											
EXAMENES MEDICOS PARA CONDUCTORES CONFORME AL PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL (PSICONSENSOMETRICO, VISIOMETRIA, AUDIOMETRIA)	15	63.000	945.000	CONDUCTORES											
PRUEBA DE ALCOHOLEMIA (EN ALIENTO O SALIVA)	60	22.000	1.320.000	CONDUCTORES, VIGITALES, OPERARIOS DE MAQUINARIA Y DE TRABAJO EN ALTURAS											
OTROS TIPOS DE EVALUACIONES COMPLEMENTARIAS			10.000.000	FUNCIONARIOS Y/O DOCENTES											
ACTIVIDADES DE PROMOCION Y PREVENCION PARA EVITAR ENFERMEDADES LABORALES Y ACCIDENTES DE TRABAJO			10.000.000	FUNCIONARIOS Y/O DOCENTES											
EDUCACION EN SALUD A DOCENTES Y FUNCIONARIOS			10.000.000	FUNCIONARIOS Y/O DOCENTES											
CURSO CERTIFICADO SOPORTE VITAL BASICO (RCP)	20	357.000	7.140.000	MEDICO, ENFERMERA, BRIGADISTA											
SUBTOTAL MEDICINA PREVENTIVA	3.230	678.000	**184.185.000**												

SEGURIDAD INDUSTRIAL																
PLAN DE PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS																
DESCRIPCIÓN DEL COSTO	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL	FUNCIONARIOS BENEFICIADOS	OBSERVACIONES	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov
MANGUERAS, HIDRANTES, PICA, PALAS, OTROS.			50.000.000	COMUNIDAD UNIVERSITARIA												
ADQUISICIÓN DE CAMILLAS, GABINETES DE EMERGENCIAS DOTADOS, HACHAS, CORTAFUEGOS, PICAS, PALAS, LINTERNAS, CUERDAS DE RESCATE, KIT DE EMERGENCIA (PUNTOS DE ATENCION DE EMERGENCIA DOTADOS CON CAMILLA, BOTIQUIN DOTADO Y EXTINTOR MULTIPROPOSITO) PARA LOS 33 CAT	Ver Plan de Emergencias		100.000.000	COMUNIDAD UNIVERSITARIA												
COMPRA DE BOTIQUIN DOTADO CON ELEMENTOS PARA LA SEDE PRINCIPAL Y DEMAS SEDES	67	120.000	8.040.000	COMUNIDAD UNIVERSITARIA												
ELEMENTOS COMPLEMENTARIOS DE BOTIQUIN (FERULAS, INMOVILIZADOR CERVICALPARA ADULTO Y PEDIATRICO)	30	456.000	13.680.000	COMUNIDAD UNIVERSITARIA												
DESFIBRILADOR CON KID DE PALETAS ADULTAS Y PEDIATRICAS	1	5.950.000	5.950.000	COMUNIDAD UNIVERSITARIA												
CURSOS DE ACTUALIZACIÓN PERSONAL SECCIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SEMINARIOS, CONGRESOS)	2	5.000.000	10.000.000													
SUBTOTAL PLAN DE PREVENCIÓN, PREPARACION Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS	100	11.526.000	**187.670.000**													

PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL																
DESCRIPCIÓN DEL COSTO	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL	FUNCIONARIOS BENEFICIADOS	OBSERVACIONES	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov
SEÑALIZACIÓN Y DEMARCACIÓN VIAS INTERNAS UT			25.000.000	COMUNICAD UNIVERSITARIA												
CAPACITACIONES EN CULTURA VIAL, MANEJO DE ACCIDENTES EN CARRETERA, NORMATIVIDAD			10.000.000	TODA LA COMUNIDAD												
ELEMENTOS DE PROTECCION INDIVIDUAL (BOTAS, CHALECO REFLECTIVO, ANTEOJO DE SEGURIDAD, RESPIRADOR, GUANTE, ABRIGO EN PVC Y OVEROL)	14	192.000	2.688.000	CONDUCTORES												
EQUIPO DE CARRETERA	19	60.000	1.140.000	VEHICULOS CONDUCTORES												
BOTIQUIN DOTADO	19	120.000	2.280.000	VEHICULOS CONDUCTORES												
SUBTOTAL PESV	52	372.000	**41.108.000**													

RECURSOS TECNOLOGICOS																
DESCRIPCIÓN DEL COSTO	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL	FUNCIONARIOS BENEFICIADOS	OBSERVACIONES	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov
VIDEO BEAM Y COMPUTADOR PORTATIL PARA LAS CAPACITACIONES	1	5.500.000	5.500.000	COMUNIDADA UNIVERSITARIA												
COMPUTADOR DE MESA	2	2.500.000	5.000.000	SECCION SST												
SUBTOTAL RECURSOS TECNOLOGICOS	3	8.000.000	**10.500.000**													

DESCRIPCIÓN DEL COSTO	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL	FUNCIONARIOS BENEFICIADOS	OBSERVACIONES	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov
TOTAL EJECUCIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - 2019			**1.061.763.000**	COMUNIDAD UNIVERSITARIA											

12.9. PRESUPUESTO DE LA DIVISIÓN DE RELACIONES LABORALES Y PRESTACIONALES PARA EL 2019

A continuación, se presenta el costo total de las actividades que se han realizado durante los años 2017 y 2018, dentro de los lineamientos del Programa de Bienestar Laboral e Incentivos.

Sin embargo, cabe destacar que dichas actividades no han tenido ningún costo para la Universidad del Tolima, debido a la gestión adelantada con las Entidades con las que se han forjado alianzas estratégicas durante los periodos de tiempo mencionados inicialmente; llevada a cabo por la División de Relaciones Laborales y Prestacionales, en articulación con la Vicerrectoría de Desarrollo Humano.

El costeo fue proyectado por la profesional Dora Lina Duque, revisado por la asesora Luz Ángela Calle, y aprobado por Gloria Yolanda Ospina Pacheco, jefe de la División de Relaciones Laborales y Prestacionales.

ACTIVIDADES DE BIENESTAR LABORAL 2017 Y 2018
DIVISIÓN DE RELACIONES LABORALES Y PRESTACIONALES
VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA

OBJETIVO: De acuerdo al principio de reciprocidad con las empresas aliadas vinculadas con la Universidad, se han realizado eventos programados con ocasión del Plan de Bienestar Laboral Institucional alcanzando el 100% de ejecución de las actividades, sin ningún costo para la institución, a través de la gestión adelantada por la División de Relaciones y Prestacionales en articulación con la Vicerrectoría de Desarrollo Humano para las actividades deportivas y culturales.

EVENTO	ACTIVIDADES REALIZADAS		VALOR DE LA ACTIVIDAD APALANCADA 2017	VALOR DE LA ACTIVIDAD APALANCADA 2018	OBSERVACIONES	VALOR ESTIMADO DE LAS ACTIVIDADES PARA 2019
	2017	2018				
CONMEMORACIÓN DÍA DE LA MUJER UT	Suvenir Refrigerio Presentación del grupo folclórico centro cultural Dialogo sobre qué es ser mujer, Sección Asistencial	Serenata (Mariachis) **Conversatorio** "El Papel de la Mujer en la Construcción de Paz" dirigido por la Doctora María Consuelo Ahumada Beltrán, docente de la Pontificia Universidad Javeriana, seguidamente la intervención Musical del Grupo Instrumental Folclórico del Centro Cultural – UT Refrigerio Rifas	**$ 1.000.000**	**$ 3.500.000**	Asistentes al evento: 2017: 125 2018: 250	

DÍA DE LA SECRETARIA Y BIBLIOTECOLOGOS UT	Almuerzo (Secretarias/os, bibliotecólogos y jefes). Gestión obsequio para las secretarias/os que no contaron con obsequio. Rifas.	Almuerzo Presentación cultural: A cargo del grupo Musical Show humorista - Cacerola Rifas	**$ 4.000.000**	**$ 8.000.000**	Asistentes al evento: 2017: 125 2018: 200	
DÍA DEL MAESTRO UT	Suvenir Refrigerio Conversatorio "La docencia: actividad gratificante del profesor universitario". Imposición simbólica a los docentes que ingresan y ascienden en el escalafón docente año 2016. Presentación cultural: Concierto Orquesta Sinfónica de la Universidad del Tolima.	Suvenir Programación académica Auditorio los Ocobos sede centro Universidad del Tolima Presentación cultural Conferencia académica Exaltaciones y reconocimientos a los docentes. Programación de cierre Círculo social Ibagué Cena 7:00 p.m.	**$ 5.000.000**	**$ 18.000.000**	Asistentes: 2017: 115 2018: 250	
DÍA DEL FUNCIONARIO UT	Juegos Tradicionales Actividades Culturales Almuerzo Hidratación Rifas	Momento 1 - Aspectos Culturales: Se llevará a cabo un desfile de comparsas, con la participación de las diferentes unidades Académicas y Administrativas de la Institución. Momento 2: Almuerzo – Integración: Presentación de las muestras culturales. Rifas	**$ 11.875.000**	**$ 16.250.000**	Asistentes al evento: 2017: 475 2018: 650	
CUMPLEAÑOS FUNCIONARIOS	Obsequio Tarjeta virtual de Cumpleaños	Obsequio	**$ 4.800.000**	**$ 5.400.000**	Funcionarios beneficiados: 2017: 586 2018: 250 a la fecha	
FERIA DE RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL CON LA FAMILIA "DÍA DE LA FAMILIA"		Actividades académico- administrativas Rifas Festival de Juegos Tradicionales Almuerzo		**$ 25.000.000**	2018: 700 Funcionarios con su núcleo familiar A celebrarse el 27 de julio de 2018 **Valor por ejecutar**	
DÍA DEL NIÑO UT		Fiesta de los niños Helado Refrigerio Bolsa de dulces Recreación Rifas	**$ 5.000.000**	**$ 6.000.000**	2017: 200 niños 2018: 147 niños	
MEJOR FUNCIONARIO DEL AÑO					5 reconocimientos para 5 funcionarios elegidos.	
NOVENAS DE AGUINALDOS	Celebración Novena		**$ 2.000.000**	**$ 2.000.000**	5 Novenas	
CONCURSO DECORACIÓN DE OFICINAS	Concurso decoración de las oficinas Premiación		**$ 500.000**	**$ 500.000**		
CONCURSO MUÑECOS VIEJOS	Concurso muñecos viejos Premiación		**$ 500.000**			
INTEGRACIÓN DE FIN DE AÑO	Almuerzo Show - Humorista Cauchera Ambientación Musical Rifas		**$ 20.000.000**	**$ 22.000.000**		
TOTALES			**$ 54.675.000**	**$ 106.650.000**		
GRAN TOTAL			**$ 161.325.000**			

El presupuesto para cada actividad estará sujeto a posibles cambios que se puedan generar, en base a la gestión con nuevas empresas y entidades como aliados estratégicos, cambios de condiciones con las empresas afiliadas a la Universidad del Tolima o finalización de los respectivos acuerdos, entre otros. Además, también se espera un incremento en el alcance de algunas actividades para el periodo de 2019, con respecto a los asistentes y participantes de las vigencias anteriores.

12.10. PRESUPUESTO DEL PROGRAMA DE ESTILO DE VIDA SALUDABLE PARA 2019

Con el objetivo de desarrollar las actividades propuestas para la vigencia 2019, se requiere de un apoyo financiero total de $ 4.070.000, detallado de la siguiente manera:

Proyecto: Bienestar Universitario, Estilo de vida saludable, Ocio y Tiempo libre					
Actividades	**Elemento**	**Descripción**	**Cantidades**	**Costo unidad**	**Costo total**
Taller de postura /pausas activas	Bandas elásticas o theraband (amarillas)	Banda elástica de resistencia Thera Band para el trabajo de fuerza y flexibilidad. Los colores determinan la resistencia de las mismas. Dimensiones: 15 cm ancho X 200 cms longitud	5 unidades	20.000	$ 100.000
	Bandas elásticas o theraband (roja)		5 unidades	20.000	$ 100.000
	Bandas elásticas o theraband (azul)		5 unidades	20.000	$ 100.000
	Bandas elásticas o theraband (verde)		5 unidades	20.000	$ 100.000
	Mancuernas	Mancuernas en PVC por pares, pesos varios desde 0,5 kg hasta 3 kg	10 pares	38.000	$ 380.000
	Colchonetas individuales	Colchonetas de PVC o policluro de vinilo, fácil de limpiar y flexible Dimensiones: 173 x 61 x 0.6 cm	10 unidades	35.000	$ 350.000
Futbol Tennis /Futbol de Ocio	Balón de fútbol	Balon Para Futbol Golty Numero 5 para uso recreativo	2 unidades	80.000	$ 160.000
	Malla de Fútbol tenis	Red de tenis de Nylon 18 pies y soportes Dimensión de Melsh 18FT (largo) x 31 pulgadas (alto)	2 unidades	150.000	$ 300.000
	Conos tipo platillo	Cono de polietileno con superficie con óvalos color naranja. 15cm x 30cm diámetro	8 unidades	10.000	$ 80.000
	platillos	Platillo de marcación Polietileno	10 unidades	4.000	$ 40.000
Proyecto camina por tu vida	Podómetros	Equipo electrónico con sensor para contabilizar pasos	20 unidades	50.000	$ 1.000.000
Juego Peteca	Petecas		10 unidades	25.000	$ 250.000
Gimnasio al aire libre	Mantenimiento de gimnasio al aire lbre	Proceso de limpieza, engrace de maquinas del gimnasio			
		Bases y contornos en cemento			
Materiales y suministros	Cinta de peligro	Cinta de demarcación y de seguridad 70 mm x 500 mts	2 unidades	40.000	$ 80.000
	Insumos y papelería	Resma de papel, Papel Kraft, cartulina, Papel seda, Globos, Marcadores, Pinturas acrilicas, Pinceles, Naylon, Pinpones, Billetes didácticos, Cinta pegante ancha	1	150000	$ 150.000
	impresos	Impresiones a color, fotocopias, impresión de pendones informativos	4	20000	$ 80.000
	Incentivos o premios para eventos	bidones o botilitos, gorras, camisetas, luces bicicletas, minibotes o portas, vaso, frutas	100	8000	$ 800.000
TOTAL...					**$ 4.070.000**

13. MEDICIÓN DEL IMPACTO INDIVIDUAL E INSTITUCIONAL

El *Programa de Bienestar Laboral e Incentivos* para la Vigencia 2019, tiene como objetivo fomentar el crecimiento y desarrollo integral de los funcionarios administrativos y docentes de la Universidad del Tolima, brindándoles la oportunidad de participar en todo tipo de actividades desarrolladas para su beneficio.

Con el fin de realizar un seguimiento, control y evaluación a las actividades y acciones llevadas a cabo por cada una de las áreas que integran este programa, se tendrá en cuenta el volumen de asistencia a cada una de las actividades y eventos programados, el nivel de satisfacción de los funcionarios administrativos y docentes, el impacto en el nivel de productividad laboral medido a través de la Evaluación de Desempeño Laboral, y el impacto financiero basado en el presupuesto otorgado frente a indicadores de Ausentismo y Rotación de Personal.

13.1. ASISTENCIA A LAS ACTIVIDADES Y EVENTOS

Para realizar el seguimiento de las actividades y eventos realizados por las distintas áreas encargadas de su ejecución, siempre se tomará asistencia mediante el modelo de planilla establecido general o de cada área, de todo el personal perteneciente a funcionarios administrativos y docentes de la Universidad del Tolima, permitiendo analizar cuantitativamente el nivel de participación y así tomar acciones correctivas de manera inmediata si es requerido, en cuanto a la divulgación de la información hacia los servidores públicos interesados.

13.2. ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN DE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS

Finalizando cada actividad y evento que se realice durante la vigencia 2019 del Programa de Bienestar e Incentivos, se aplicará la *Encuesta de Satisfacción de Actividades* a cada uno de los funcionarios administrativos y docentes participantes, con el objetivo de evaluar la ejecución de dichas actividades y fomentar la retroalimentación por parte de los beneficiarios, buscando así mejorar los procesos de ejecución de los eventos.

13.3. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

Para medir el impacto del *Programa de Bienestar Laboral e Incentivos 2019*, en cuanto al nivel de productividad laboral de cada funcionario administrativo y docente, se aplicará la Evaluación de Desempeño Laboral, con el fin de identificar si los incentivos pecuniarios y no pecuniarios otorgados mediante el presente programa, tienen como resultado una mejora en la eficacia, eficiencia y efectividad para el desarrollo de los procesos ejecutados en cada área o dependencia de la Universidad del Tolima.

Para aplicar la Evaluación de Desempeño Laboral, se tomará como base el modelo autorizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, y cumpliendo además con todos los lineamientos establecidos y con la normatividad vigente.

Así mismo, el resultado obtenido en la aplicación de la Evaluación de Desempeño Laboral, permitirá identificar y reconocer al mejor servidor público entre las categorías de:

- **Funcionarios de Carrera Administrativa:** Incentivos no pecuniarios (Traslados o encargos; Comisiones, becas o proyectos especiales; Publicaciones y reconocimientos públicos; Programas de turismo).
- **Libre nombramiento y remoción:** Incentivos no pecuniarios (Traslados o encargos; Comisiones, becas o proyectos especiales; Publicaciones y reconocimientos públicos; Programas de turismo).
- **Equipos de trabajo:** Incentivos pecuniarios (Máximo 40 SMMLV) e Incentivos no pecuniarios (Traslados o encargos; Comisiones, becas o proyectos especiales; Publicaciones y reconocimientos públicos; Programas de turismo).

13.4. IMPACTO FINANCIERO PARA LA UNIVERSIDAD DEL TOLIMA

Con el objetivo de medir el impacto financiero para la Universidad del Tolima, resultado de las inversiones detalladas en los presupuestos solicitados anteriormente y del capital real otorgado a cada área durante el mes de enero de 2019, se propone analizar el nivel del Ausentismo general y por Centro de Costos para el final de la vigencia de dicho año, comparado con el nivel de Ausentismo encontrado en el año 2018, esperando una reducción del mismo.

Sin embargo, debido a que la información existente actualmente no refleja la situación real presentada en la Institución por omisión de permisos o ausencias en algunas áreas o dependencias, se espera que dicho análisis y la reducción porcentual esperada se vean reflejadas a partir del año 2019.

También se propone analizar Indicadores de Rotación de Personal, sin tener en cuenta los retiros por causas de Reestructuración Organizacional. Para ello, se comparará el nivel de Rotación con la vigencia 2018, planteando como meta que el indicador no supere el 10% para el año 2019.

13.5. IMPACTO EN LA SALUD DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Debido al efecto positivo de las actividades de Bienestar Laboral sobre la salud de los empleados, que se ha comprobado por diversos estudios a nivel mundial, se proyecta que con el presente Programa de Bienestar Laboral e Incentivos 2019 haya una disminución en cuanto al nivel de ausentismo por permisos, de manera general y por áreas o dependencias, generado específicamente por conceptos médicos y psicológicos.

Sin embargo, al no existir una base de datos que detalle todos los permisos solicitados y sus causas, se propone que a partir de la Vigencia 2019 se lleve cabo tipo de control, con el objetivo de medir cuantitativamente el nivel de ausentismo por permisos, generados por conceptos médicos y psicológicos.