

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2020

ENERO DE 2020

UNIVERSIDAD DEL TOLIMA

ENRIQUE ALIRIO ORTÍZ GUIZA

Vicerrector de Desarrollo Humano

MARCELA BARRAGÁN URREA

Jefe División Relaciones Laborales y Prestacionales

INTRODUCCIÓN

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades, ya que todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

En este sentido, la Universidad el Tolima tiene como objetivo elaborar el plan de Bienestar e Incentivos anualmente, con el firme propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en un entorno laboral adecuado. En su planeación se fijan actividades que favorezcan 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 los servidores de manera continua, en forma de sentido de pertenencia, motivación constante y calidez humana.

De otra parte, el Programa de Bienestar Laboral e Incentivos en la Institución se realiza en articulación con el grupo de Gestión Humana y la Vicerrectoría de Desarrollo Humano (Bienestar Universitario, Sección Asistencial, Centro Cultural, Deportes, Seguridad y Salud en el Trabajo), conforme a la normatividad vigente y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Así mismo el programa está soportado en insumos importantes como las mediciones de clima laboral, el diagnóstico de necesidades y el autodiagnóstico de MIPG.

1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El programa de Bienestar Laboral proyectado para el año 2020 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.

Los resultados obtenidos de las anteriores mediciones realizadas, son los insumos base para la realización de este programa y plasmar el cronograma de actividades.

2. MARCO NORMATIVO

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:

- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- 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.

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.

3. OBJETIVOS

3.1. 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.

3.2. 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.

4. 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

5. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

5.1. Programa de Salud

El programa de salud está enfocado en la realización de actividades asistenciales y educativas por medio de:

- La Prestación de los servicios de medicina general, odontología general, psicología y primeros auxilios a través de consultas externa programada, consulta prioritaria y acompañamiento en situación de calamidad
- La Promoción de hábitos y estilos de vida saludable, para la prevención de la enfermedad y el mantenimiento de la salud de la comunidad universitaria de manera individual y colectiva realizando Circuitos, Jornadas y Brigadas de Salud

El programa se desarrolla a través de la Prestadora de Servicios de Salud - P.S.S. Universidad del Tolima y de las diferentes entidades de salud con las que se tenga alianzas.

5.2. Programa de Vivienda

Con el objetivo de mejorar la calidad de vida en los funcionarios (as) de la Institución, se realiza de manera anual una feria de la vivienda, la cual tiene participación de la Caja de Compensación Familiar con los proyectos de vivienda para sus afiliados como también se brinda asesoría para el beneficio de subsidio de vivienda, así mismo se invita a participar otras constructoras y fondos de cesantías.

5.3. Programa de cultura:

Este programa permite a los Funcionarios de la Universidad, integrarse y desarrollar las actividades culturales ofrecidas a través del Centro Cultural, por medio de las siguientes modalidades:

- Participación en talleres de formación ofertados en Artes plásticas, música, danza, artes escénicas, audiovisuales y creación literaria.
- 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.

5.4. Programa de Recreación y Deporte:

Este programa a través de la sección de Deportes y Recreación propende potencializar la actividad física, el deporte y el uso racional del tiempo libre de los funcionarios de la Universidad, mediante proyectos que incorporen hábitos de vida saludable, la competición de representación y la actividad libre y espontánea de recrearse con la intencionalidad de extensión a la comunidad externa.

Las actividades deportivas y recreativas a desarrollar son: Torneos de baloncesto, fútbol sala, fútbol; rutinas de acondicionamiento físico; salidas ecológicas; cardiorumba y ciclo paseo.

Así como la participación activa en los juegos de la Asociación Colombina de Universidades (ASCUN – Deportes) y actividades recreativas con la caja de compensación COMFENALCO.

5.5. Programa Cambio Organizacional

De conformidad con lo establecido en el decreto ley 1567 de 1998 y el decreto 1083 de 2015 la Universidad del Tolima evaluará la adaptación al cambio organizacional y adelantará acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

5.6. Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo:

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) de la Universidad del Tolima tiene como objetivo mejorar las condiciones laborales y el ambiente en el trabajo, además de la salud en el trabajo, que conlleva la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y la promoción del mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

Cumpliendo la legislación vigente a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 (libro 2 parte 2, título 4, capítulo 6, y la Resolución 312 del 2019 para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se requiere la estructuración de la acción conjunta entre la Universidad del Tolima, docentes, funcionarios, contratistas, subcontratistas, proveedores y estudiantes Decreto 055, en la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. ver plan de SGSST.

Dentro de la SG SST encontramos programas como:

- Programa de entorno laboral saludable
 - a. Inspeccionar los sitios o puestos de trabajo, el cual incluye la identificación de las condiciones y medio ambiente de trabajo, los procesos productivos y la identificación de necesidades de los trabajadores, así como del ambiente general y las poblaciones circunvecinas a la institución, que permitan orientar las soluciones para el adecuado control de los riesgos del trabajo, realizando acciones preventivas para eliminar los factores de riesgo para la salud y la seguridad en el entorno físico, contribuyendo a la salud emocional del trabajador.
 - b. Desde la higiene ocupacional se realizan mediciones ambientales donde se identifican los niveles máximos de exposición a que puedan estar sujeto los trabajadores.
 - c. Medidas de prevención y control para los AT-EL.
 - d. Acciones preventivas y correctivas
- Plan Estratégico de Seguridad Vial: Trazar acciones, mecanismos y estrategias claras, que se puedan ejecutar con el fin de prevenir accidentes de tránsito que puedan generar muertes y lesiones en las partes interesadas de la Universidad del Tolima y de esta manera fortalecer el conocimiento en los actores viales en busca de una cultura de la Prevención vial.
- Adaptación Laboral: desde el SGSST está orientado mediante el procedimiento de evaluaciones médicas ocupacionales en los casos en el que el trabajador no requiera reubicación, pero presenta recomendaciones que afectan sus funciones y entorno laboral; el empleador está obligado adaptar su puesto de trabajo o funciones a sus condiciones de salud, responsabilizando al trabajador en sus conductas y comportamientos seguros. Así mismo Desarrollar o fortalecer las capacidades necesarias para el desempeño eficiente y seguro de la actividad de rehabilitación laboral y/u ocupacional específica, de acuerdo con la meta de rehabilitación del trabajador.

5.7. Programa Integral para el Retiro Laboral:

El programa de Pre-pensionados, llamado Programa Integral para el Retiro laboral - PIRELA, está orientado al personal docente y administrativo de la Institución, que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de

la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la ley 100 de 1993 y en especial el Decreto Ley 1227 de 2005 artículo 75 Numeral 3.

El programa tiene como objetivo principal preparar a docentes y administrativos pre-pensionados en aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros, para asumir el retiro de la vida laboral como otra opción y estilo de vida; con una preparación al cambio para así facilitar su adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

5.8. Cultura Organizacional; así mismo acciones para la garantía de derechos y prevención del acoso laboral y sexual).

La Universidad del Tolima a través de la Vicerrectoría de Desarrollo Humano desde Bienestar Universitario plantea una serie de actividades que logren establecer relaciones satisfactorias de intereses mutuos, evitando y/o mitigando sentimientos de descontento, apatía, inconformidad, etc.

Estas actividades están dirigidas al personal docente y administrativo de la Universidad, y son apoyadas por la ARL Colmena Seguros, la Sección Salud Ocupacional y la Sección Asistencial, lo anterior con el fin de optimizar la cultura, el fomento de una sana convivencia laboral y mejoramiento del clima organizacional de la Institución, a través de la medición del Clima laboral con el respectivo plan de intervención, cuyo objetivo es el fortalecimiento de los equipos de trabajo, a través de talleres y actividades lúdicas en temas como: Estilo de dirección, la comunicación e integración, el trabajo en equipo, Liderazgo y sentido de pertenencia.

5.9. Vinculación de personas con discapacidad en el sector público entorno al cumplimiento Decreto 2011 de 2017.

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad, la Universidad del Tolima, realizará un estudio de identificación y caracterización de los servidores en condición de discapacidad con el propósito de dar cumplimiento a lo antes señalado.

5.10. Programa de Incentivos:

La Universidad conforme a los pactos convencionales y acuerdos colectivos firmados con los funcionarios de carrera administrativa, provisionales, docentes y trabajadores oficiales afiliados en los diferentes sindicatos, convino una serie de incentivos económicos como parte del bienestar de los funcionarios vinculados a la institución y que reconoce su labor, entre ellos tenemos: Educación formal (primaria, secundaria y universitario (pregrado y posgrado), Educación no formal

(seminarios, diplomados entre otros), gastos de sepelio, integración, reconocimiento económico por calamidad y catástrofe, lentes y monturas, desplazamientos médicos, reconocimiento económico por pensión, apoyo económico a eventos deportivos, seguros de vida entre otros.

Así mismo, los funcionarios cuentan con incentivos no económicos entre los cuales se destacan: permiso remunerado de un día de trabajo por cumpleaños, reconocimiento por años de servicio, celebración de días especiales.

5.11. Promoción del uso de bicicleta por parte de los funcionarios:

La Universidad, en concordancia con la ley 1811 de 2016 por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito, en su artículo quinto incentiva el uso de bicicletas para funcionarios públicos; dicha reglamentación al interior de la institución está en trámite para aprobación y permitirá establecer las condiciones para que los funcionarios públicos se transporten en bicicleta y reconocer un día libre remunerado.

5.12. Eventos y celebraciones de Bienestar Laboral: incluir (Día del servidor público)

Históricamente la Universidad del Tolima ha venido desarrollando actividades en ciertas fechas que la Institución considera importantes para los colaboradores de la institución, esto con el fin de fortalecer los lazos y las relaciones interpersonales como también para generar sentido de pertenencia y orgullo institucional.

El celebrar momentos especiales es algo importante, ya que nos hacen recordar los buenos momentos de nuestras vidas, tanto personal como profesionalmente. No solo generan momentos positivos o de alegría en una organización, sino que se trata de reforzadores importantes para estimular comportamientos deseados en el lugar de trabajo. (Amozorrutia, 2011) por lo anterior la Institución celebra las siguientes fechas:

- Cumpleaños
- Miércoles de Ceniza
- Día de la Mujer
- Día de la Secretaria
- Día del Maestro
- Día del Funcionario (Día del trabajo)
- Día de la Familia (Dos veces al año)
- Día de los Niños
- Día del Servidor Público
- Navidad
- Fín de Año

5.13. Desarrollar el programa de Estado Joven

Teniendo en cuenta que el programa de Estado Joven, es una iniciativa del gobierno Nacional dirigida a estudiantes de educación superior de pregrado en sus niveles técnico profesional, tecnológico y profesional, para que adelanten sus prácticas laborales en las entidades públicas como escenario de práctica.

La Universidad del Tolima se vincula a este programa dando cumplimiento a la ley 1780 de 2016, Ley-ProJoven, para el empleo y el emprendimiento juvenil, ley liderada por el Ministerio del Trabajo, gestionando los procesos internos correspondientes para la ejecución del programa en articulación con la caja de compensación Comfenalco.

5.14. Programa Servimos

Con el fin de brindar oportunidades para suplir las necesidades de los funcionarios, se realizan dos ferias de servicios al año, en las cuales se invitan a las empresas aliadas a la Universidad (bancos, fondos, cooperativas, etc), como también las empresas en convenio a través de la Caja de Compensación Familiar y el Fondo de Profesionales de la Universidad del Tolima.

5.15. Programa de Teletrabajo y Horarios Flexibles

De conformidad con el Decreto 648 de 2017 en sus artículos 2.2.5.5.53 que a la letra dice:

Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

Así mismo, el artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentarios del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.

La Universidad del Tolima, efectuará un análisis de las condiciones normativas, técnicas y de infraestructura tecnológica, que permita dar cumplimiento a lo señalado en dicha ley, buscando el beneficio de los servidores públicos que puedan hacer uso de estos programas.

6. MEDICIÓN DEL IMPACTO INDIVIDUAL E INSTITUCIONAL

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 tiene en cuenta el volumen de asistencia a cada una de las actividades y eventos programados; así como el nivel de satisfacción de los funcionarios administrativos y docentes.

6.1. 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.

6.2. Encuestas de satisfacción de las actividades realizadas

Finalizando cada actividad y evento que se realice durante la vigencia 2020 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.