



Universidad
del Tolima



ACREDITADA
DE ALTA CALIDAD

¡Construimos la universidad que soñamos!

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2023



ACREDITADA
DE ALTA CALIDAD

¡Construimos la universidad que soñamos!

ENERO 2023

UNIVERSIDAD DEL TOLIMA

MARCELA BARRAGÁN URREA

Líder del Proceso Talento Humano

Jefe Dirección Gestión del Talento Humano



Universidad
del Tolima



ACREDITADA
DE ALTA CALIDAD

¡Construimos la universidad que soñamos!

CONTENIDO

| | |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN | 3 |
| MARCO NORMATIVO | 4 |
| OBJETIVO GENERAL | 5 |
| Objetivos Específicos | 5 |
| ALCANCE | 5 |
| DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES | 6 |
| Datos Sociodemográficos | 6 |
| AREAS DE INTERVENCIÓN | 9 |
| Programa de Salud | 9 |
| Programa de Vivienda | 10 |
| Programa de cultura | 10 |
| Programa de Recreación y Deporte | 10 |
| Programa Cambio Organizacional | 11 |
| Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo | 11 |
| Programa Integral para el Retiro Laboral | 12 |
| Cultura Organizacional; así mismo acciones para la garantía de derechos y prevención del acoso laboral y sexual) | 13 |
| Vinculación de personas con discapacidad en el sector público entorno al cumplimiento Decreto 2011 de 2017. | 13 |
| Programa de Incentivos | 13 |
| Promoción del uso de bicicleta por parte de los funcionarios | 14 |
| Programa Servimos | 14 |
| Horarios Flexibles | 14 |
| DESARROLLO | 14 |
| Eje 1: Equilibrio Psicosocial | 14 |
| Eje 2: Salud Mental | 17 |
| Eje 3: Convivencia Social | 18 |
| Eje 4: Alianzas Interinstitucionales | 18 |
| Eje transversal: Transformación digital | 19 |



Universidad
del Tolima



ACREDITADA
DE ALTA CALIDAD

¡Construimos la universidad que soñamos!

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 del 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.

El Plan de Bienestar e Incentivos 2023 se estructura a partir de los siguientes ejes en los que hay actividades a cargo de Dirección de Gestión del Talento Humano (DGTH) y la Vicerrectoría de Desarrollo Humano (Bienestar Universitario, Sección Asistencial, Centro Cultural, Deportes, Seguridad y Salud en el Trabajo):

1. Equilibrio psicosocial
2. Salud mental
3. Convivencia Social
4. Alianza Interinstitucionales
5. Eje transversal: transformación digital



MARCO NORMATIVO

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público son:

- Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38): Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos.
- Ley 909 de 2004, “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1227 de 2005 (Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- Decreto 1083 de 2015, título 10: incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición; (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- Ley 1811 de 2016, por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5).
- Ley 1857 de 2017, por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
- Concepto Unificado Ley 1857 de 2017, mediante el cual el Ministerio de Trabajo explica las obligaciones y derechos de empleadores y trabajadores frente a la ley en mención.
- Ley 1960 de 2019, “por la cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto – Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.
- Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020- 2022



OBJETIVO GENERAL

Fomentar y perfeccionar una cultura organizacional que permita el desarrollo integral de los funcionarios de la institución, mediante la implementación de actividades de bienestar e incentivos que eleven los niveles de satisfacción y motivación, y a la vez fortalezcan el sentido de pertenencia de los servidores públicos de la entidad favoreciendo el cumplimiento de los objetivos individuales e institucionales establecidos.

Objetivos Específicos

- Promover el bienestar individual y colectivo de los funcionarios de la institución, 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 Dirección de Gestión del Talento Humano; 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.

ALCANCE

¡Construimos la universidad que soñamos!

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.

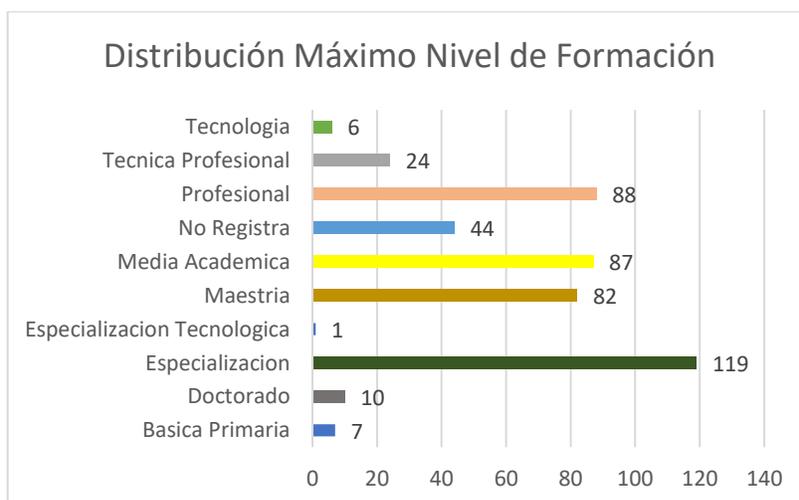
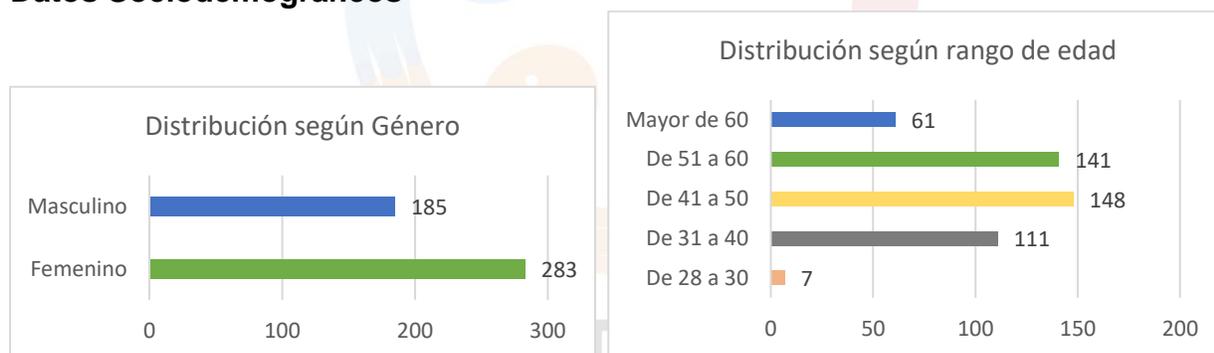
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Plan de bienestar e incentivos de la Universidad del Tolima proyectado para la vigencia 2023 se construye teniendo en cuenta los resultados de la última encuesta de medición de Clima Organizacional, la encuesta de Bienestar administrativo y profesoral y los informes de medición de satisfacción de los servicios de Bienestar.

Los resultados obtenidos de las anteriores mediciones realizadas, son los insumos base para la formulación del Plan de Bienestar y el cronograma de actividades correspondiente.

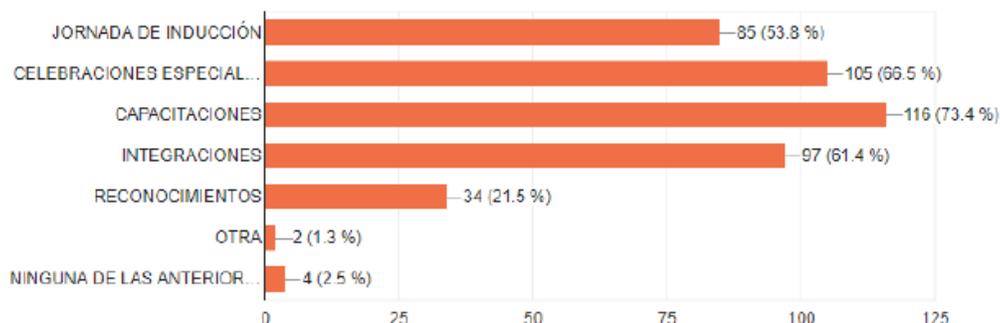
Una vez finalizada cada una de las actividades, a través de herramientas informáticas, en este caso Google Forms, se diseñó una encuesta por calificar y medir el nivel de satisfacción de los usuarios. El resultado promedio de todas las actividades de bienestar de la vigencia 2021 fue de 4,7 / 5.0.

Datos Sociodemográficos



Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano.
Corte: 31-12-2022

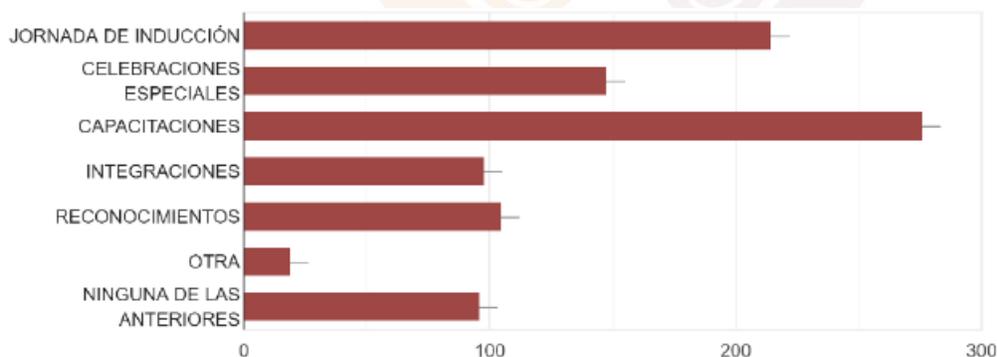
Porcentaje de Participación del personal administrativo en actividades que propician un clima institucional adecuado y favorecen el desarrollo humano



Fuente: Informe Resultados Encuesta Personal Administrativo Año 2021-2022 – Bienestar Universitario.

Como se puede observar en la gráfica anterior, la mayor participación corresponde a las capacitaciones con el 73.4%, las celebraciones de fechas especiales 66.5%, integraciones 61.4% y las jornadas de inducción 53.8%.

Porcentaje de Participación del personal docente en actividades que propician un clima institucional adecuado y favorecen el desarrollo humano



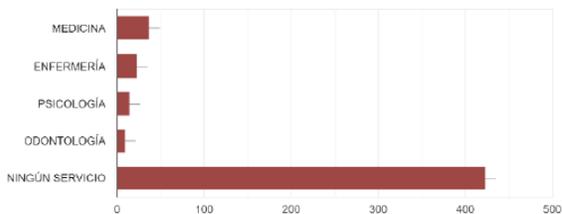
Fuente: Informe Resultados Encuesta Bienestar Profesoral Año 2021 - 2022 – Bienestar Universitario.

En lo que corresponde a participación de personal docente en las actividades que promueven un buen clima laboral, la mayoría ha participado en las capacitaciones, Jornadas de inducción y celebración de fechas especiales.

Las gráficas a continuación, muestran que la mayoría de los docentes encuestados, no han hecho uso de los servicios que ofrece la Sección Asistencial, Deportes, Arte y Cultura y Seguridad y Salud en el Trabajo, es probable que este resultado sea consecuencia del desconocimiento de los programas y actividades, ratificado anteriormente en la segunda pregunta de la encuesta.

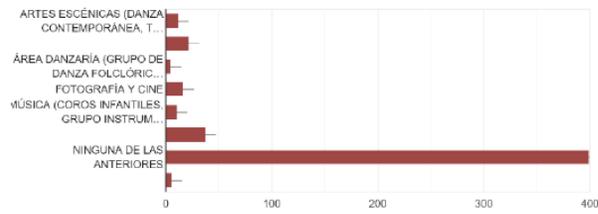
DE LOS SERVICIOS QUE OFRECE LA PRESTADORA DE SERVICIOS DE SALUD DE LA SECCIÓN ASISTENCIAL, ¿CUÁL O CUÁLES HA UTILIZADO?

483 respuestas



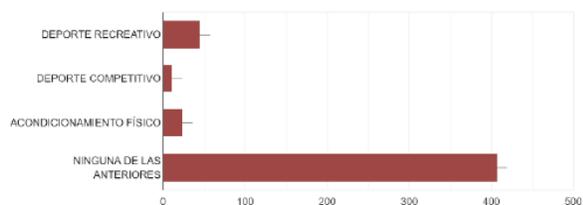
DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES DEL ÁREA DE ARTE Y CULTURA, QUE ESTIMULAN EL DESARROLLO DE APTITUDES ARTÍSTICAS, ¿EN CUÁL O CUÁLES HA PARTICIPADO?

483 respuestas



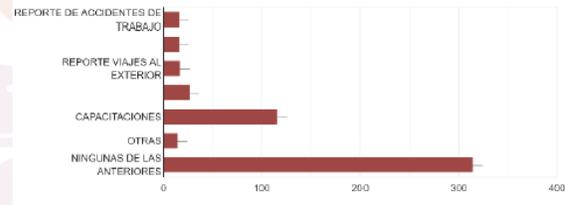
DE LOS SERVICIOS QUE OFRECE LA SECCIÓN DE RECREACIÓN Y DEPORTES, ¿EN CUÁL O CUÁLES HA PARTICIPADO?

483 respuestas



DE LOS SERVICIOS QUE OFRECE LA SECCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ¿EN CUÁL O CUÁLES HA PARTICIPADO?

483 respuestas

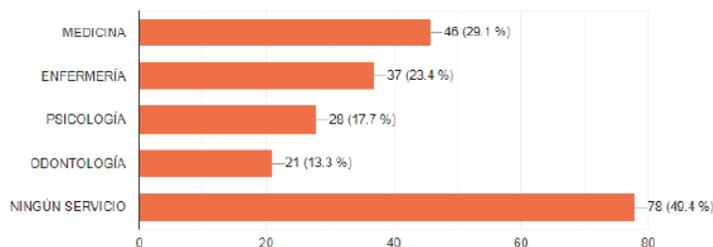


Fuente: Informe Resultados Encuesta Bienestar Profesoral Año 2021-2022 – Bienestar Universitario

En el caso del personal administrativo, en lo que respecta al uso de los servicios de la sección asistencial, sección recreación y deportes y participación en actividades de arte y cultura, a continuación, se evidencia que la mayoría no ha hecho uso de los mismos. Sin embargo, en lo que respecta a los servicios ofrecidos por la sección de seguridad y salud en el trabajo, la mayoría del personal administrativo ha participado de las capacitaciones ofertadas por dicha sección.

DE LOS SERVICIOS QUE OFRECE LA PRESTADORA DE SERVICIOS DE SALUD DE LA SECCIÓN ASISTENCIAL, ¿CUÁL O CUÁLES HA UTILIZADO?

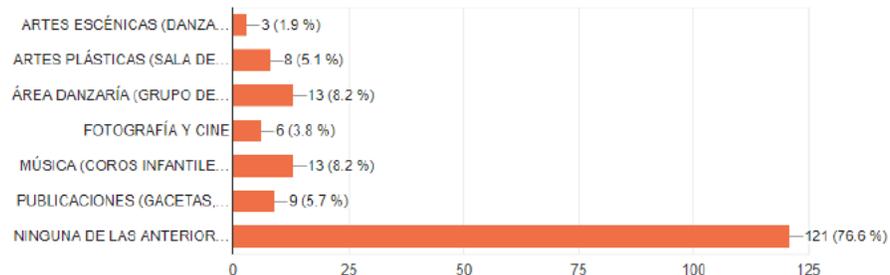
158 respuestas



Fuente: Informe Resultados Encuesta Personal Administrativo Año 2021-2022 – Bienestar Universitario.

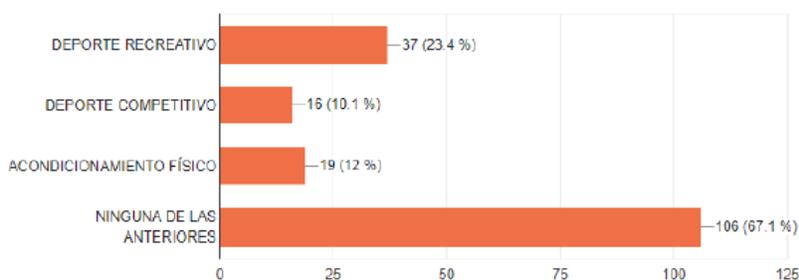
DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES DEL ÁREA DE ARTE Y CULTURA ¿EN CUÁL O CUÁLES HA PARTICIPADO?

158 respuestas



DE LOS SERVICIOS QUE OFRECE LA SECCIÓN DE RECREACIÓN Y DEPORTES, ¿EN CUÁL O CUÁLES HA PARTICIPADO?

158 respuestas



DE LOS SERVICIOS QUE OFRECE LA SECCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ¿EN CUÁL O CUÁLES HA PARTICIPADO?

158 respuestas



Fuente: Informe Resultados Encuesta Personal Administrativo Año 2021-2022 – Bienestar Universitario.

AREAS DE INTERVENCIÓN

Programa de Salud

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



Universidad
del Tolima



ACREDITADA
DE ALTA CALIDAD

¡Construimos la universidad que soñamos!

- 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.

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.

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.

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 Colombiana de Universidades (ASCUN – Deportes) y actividades recreativas con la caja de compensación COMFENALCO.

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.

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
 - 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.

- Desde la higiene ocupacional se realizan mediciones ambientales donde se identifican los niveles máximos de exposición a que puedan estar sujeto los trabajadores.
- Medidas de prevención y control para los AT-EL.
- 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.

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 prepensionados 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.



Universidad
del Tolima



ACREDITADA
DE ALTA CALIDAD

¡Construimos la universidad que soñamos!

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.

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.

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.



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.

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.

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.”*

DESARROLLO

A continuación, se presentarán las actividades de bienestar que se desarrollarán en la vigencia 2023, articuladas con el Programa Nacional de Bienestar acorde con los ejes de la guía.

Eje 1: Equilibrio Psicosocial

Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral. (DAFP, 2020).

| Actividad | Objetivo de la actividad | Fecha |
|----------------------------------|---|-------------------|
| Futbol Sala Masculino y Femenino | Generar trabajo en equipo y juego limpio. | Enero – Diciembre |



| | | |
|---|---|-------------------------|
| Natación | Promover el bienestar físico de los servidores y el autocuidado. | Enero – Diciembre |
| Futbol docentes y Funcionarios | Generar trabajo en equipo y juego limpio. | Enero – Diciembre |
| Baloncesto femenino y Masculino | Generar trabajo en equipo y juego limpio. | Enero – Diciembre |
| Promoción y valoración Físico-corporal | Promover el bienestar físico de los servidores y el autocuidado. | Enero – Diciembre |
| Voleibol | Generar trabajo en equipo y juego limpio. | Enero – Diciembre |
| Celebración de Cumpleaños (Día libre y entrega de detalle) | Reconocer una fecha especial para nuestros servidores públicos y promover el compartir en familia | Enero – Diciembre |
| Día de la Familia (1º y 2º semestre) | Propiciar espacios para compartir con la familia | Marzo 24 y Septiembre 1 |
| Implementación del programa de cuidado de la familia lactante | Generar condiciones que faciliten el equilibrio de la vida familiar y laboral | Enero – Diciembre |
| Día de la secretaria | Reconocer el aporte de las secretarias a los equipos y a la institución | Abril 27 |
| Día de los niños | Generar condiciones que faciliten el equilibrio de la vida familiar y laboral | Octubre 26 y 27 |
| Torneos deportivos Interempresas y/o institucional | Generar trabajo en equipo y juego limpio | Febrero - Diciembre |



| | | |
|---|--|---------------------|
| Día del Maestro | Exaltar la labor de los docentes de la institución | Mayo 15 |
| Día del Funcionario UT (Reglamento interno de la institución) | Promover camaradería y buena relación a los servidores de la entidad. | Junio 2 |
| Día del servidor público | Exaltar los valores del servicio público e inspirar una gestión orientada a la excelencia | Junio 27 |
| Día del Pensionado y Prepensionado | Exaltar la labor de los servidores próximos a retirarse de la institución | Julio 31 |
| Día del Trabajador Oficial | Exaltar la labor de los trabajadores oficiales en la institución | Agosto 18 |
| Actividades Centro Cultural | Generar espacios de ocio creativo y fomentar el desarrollo de nuevas habilidades y talentos | Enero – Diciembre |
| Navidad (Día de las Velitas, Novena de Aguinaldos) | Bienestar Espiritual | Diciembre |
| Actividad de integración cierre de vigencia | Promover camaradería y buena relación a los servidores de la entidad. | Diciembre |
| Actividades de implementación del Código de integridad | Promover la cultura organizacional | Febrero – Diciembre |
| Programa Integral para el Retiro Laboral | Preparar a los servidores próximos a pensionarse de manera psicológica, social y ocupacional | Febrero – Diciembre |



| | | |
|--|---|-------------------|
| Quinquenio | Reconocer el tiempo de servicio a la entidad (Salario Emocional). | Noviembre |
| Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte | Promover la movilidad sostenible y la política ambiental | Enero - Diciembre |
| Horario Flexible | Generar condiciones que faciliten el equilibrio de la vida familiar y laboral | Enero - Diciembre |

Eje 2: Salud Mental

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades. Así mismo, incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, entre otros. (DAFP, 2020).

| Actividad | Objetivo de la actividad | Fecha |
|--|--|---|
| Jornada Preventiva de Riesgo Psicosocial | Mejorar el bienestar social de los servidores y su calidad de vida | Enero – Diciembre (2 encuentros al mes) |
| Jornadas de Salud | Prevenir riesgos con relación a la salud de los servidores | Enero - Diciembre |
| Programa de Clima Laboral | Mejorar la relación entre el funcionario y su entorno laboral | Enero - Diciembre |
| Caminatas Ecológicas | Promover el bienestar físico de los servidores y el autocuidado. | Enero - Noviembre |
| Ciclo Rutas | Promover el bienestar físico de los servidores y el autocuidado. | Febrero - Noviembre |



| | | |
|---------------------|--|-------------------|
| Cardiorumba y zumba | Promover el bienestar físico de los servidores y el autocuidado. | Enero – Diciembre |
| Gimnasio | Promover el bienestar físico de los servidores y el autocuidado. | Enero – Diciembre |
| Voleibol | Generar trabajo en equipo y juego limpio. | Enero – Diciembre |

Eje 3: Convivencia Social

Desde la Dirección de Talento Humano se busca reconocer en igualdad de condiciones a cada uno de los servidores de la entidad, por medio de actividades y talleres que refuercen la inclusión, la diversidad y la tolerancia. (DAFP, 2020).

| Actividad | Objetivo de la actividad | Fecha |
|---|--|-------------------|
| Conmemoración Día Internacional de la mujer | Exaltar y empoderar a las mujeres en pro de la igualdad de género. | Enero - Noviembre |
| Talleres de Sensibilización y Prevención del acoso laboral y sexual | identificar y detectar posibles situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder. | Enero - Diciembre |

Eje 4: Alianzas Interinstitucionales

El eje establece alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de los objetivos de la política de Talento Humano en la entidad

| Actividad | Objetivo de la actividad | Fecha |
|---|---|----------------------------|
| Feria de servicios del Programa Servimos. | Dar a conocer a los servidores diferentes convenios o servicios que | Febrero 20 y Septiembre 29 |



Universidad
del Tolima



ACREDITADA
DE ALTA CALIDAD

¡Construimos la universidad que soñamos!

| | | |
|-------------------|--|-------------------|
| | contribuyan a la mejora de su calidad de vida | |
| Stan de Servicios | Dar a conocer a los servidores diferentes convenios o servicios de la Caja de Compensación | Enero - Diciembre |

Eje transversal: Transformación digital

| Actividad | Objetivo de la actividad | Fecha |
|--|--|-----------------------|
| Capacitación en herramientas digitales | Incentivar el uso de las herramientas informáticas que tienen a su disposición los servidores públicos | 1 encuentro semestral |
| Stan de Servicios | Dar a conocer a los servidores diferentes convenios o servicios de la Caja de Compensación | Enero - Diciembre |
| Aplicar Encuesta digital de necesidades de bienestar, clima, cultura y sst | Conocer las necesidades en cuanto a bienestar, clima, cultura y SST de los servidores públicos | Octubre |

Nota: El cronograma de fechas estará sujeto a la disponibilidad de agenda de las entidades de apoyo y personal involucrado

¡Construimos la universidad que soñamos!