

Plan de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos 2021

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1°. Introducción.

Uno de los objetivos estratégicos de la Institución Universitaria de Envigado es diseñar e implementar un modelo de Gestión del Talento Humano basado en competencias. Este modelo es una herramienta de trabajo que busca identificar conocimientos, habilidades y actitudes fundamentales en los funcionarios, para una gestión exitosa en la Institución, en el área y en el cargo que desempeña; identificando dos tipos de competencias: organizacionales que son las que marcan la diferencia con las demás empresas; y las funcionales que son propias de cada cargo y que se requieren para el buen desempeño. El conocimiento y las habilidades especiales de cada uno de los colaboradores en sus puestos de trabajo determinan el compromiso de cada uno y es de vital importancia para el éxito institucional, ligado al crecimiento laboral, profesional y personal de todos los integrantes de la Institución.

La oficina de Talento Humano de la Institución Universitaria de Envigado tramita la selección de personas idóneas, gestionando el desarrollo de sus capacidades y las competencias, formando líderes para el futuro y fomentando la cultura organizacional influyendo en el sentido de pertenencia de la comunidad académica y administrativa de la Institución¹.

Motivar una cultura organizacional de aprendizaje del talento humano de la Institución Universitaria de Envigado es tener la certeza que los servidores públicos están en mejoramiento continuo, lo que incidirá en la prestación de los servicios de forma positiva, generando mayor productividad para el logro de los objetivos institucionales.

La Institución Universitaria de Envigado a través del Programa de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos, se propone como objetivo principal diseñar, organizar, implementar y ejecutar actividades de bienestar que garanticen un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

Conforme a lo expuesto anteriormente y en busca del fortalecimiento de la calidad de vida de los servidores de la Institución Universitaria de Envigado, la Oficina de Talento Humano presenta el programa de Bienestar Laboral Estímulos e Incentivos para el periodo 2021 para los servidores con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales. Este plan facilitará el desempeño de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores y de su grupo familiar, además de contribuir al mejoramiento

continuo de su calidad de vida, garantizando un ambiente motivador para el cumplimiento de sus actividades laborales y con sentido de pertenencia hacia la Institución.

En cuanto al área docente, se incentivará la excelente evaluación al desempeño docente mediante las distinciones académicas establecidas en la normativa aplicable según el estatuto docente de la IUE.

Diagnóstico de necesidades

La resolución con vigencia 2021 se elabora mediante la recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de la “Evaluación plan de bienestar laboral estímulos e incentivos” con la intervención de 84 funcionarios, detallando una muestra significativa para desarrollar el presente plan; y cuyos resultados se presentan en el informe de marzo de la presente vigencia ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

ARTÍCULO 2°. Marco de Referencia.

2.1 Definiciones:

El objetivo para la Administración Pública es mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias; así mismo buscan promover una cultura organizacional que se exteriorice con sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía. En tal sentido, el bienestar laboral comprende la protección, salud, educación y la calidad de vida laboral percibido como satisfactorio y motivante, entre otros.

En este sentido, el Decreto 1567 de 1998 establece que, para los servidores públicos, los Programas de Bienestar Social deben ser entendidos como *“aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia”*

Para el sector público, en la cartilla de lineamiento de política del Sistema de Estímulos, se han propuesto ocho tipos de incentivos que a continuación serán explicados para una mayor comprensión y mejor aplicación:

Tipos de Incentivos	Definición del Incentivo
Reconocimientos	Es importante que los empleados sepan que su trabajo es reconocido y que su aporte es necesario para el éxito de la Institución. Para los autores Bob Nelson y Dean Spitzer (2005) el reconocimiento laboral es dar valor a alguien que ha realizado algunos hechos positivos en la organización.
Recompensa	Incentivos monetarios y financieros para compensar y motivar el desempeño de los servidores.
Informales	Se refiere a estímulos espontáneos, no planeados previamente, que se emiten en forma contingente a una conducta positiva o a la obtención de un resultado determinado, <i>pueden ser unas palabras de agradecimiento en el momento oportuno.</i>
Formales	Hacen relación a estímulos Institucionales planeados previamente, ante los cuales todo servidor público tiene derecho, siempre y cuando cumpla con los requisitos exigidos para su otorgamiento, <i>puede ser un ascenso.</i>
Monetarios a los equipos de trabajo (Pecuniarios)	Son reconocimientos económicos que pueden ser hasta de 40 salarios mínimos mensuales legales vigentes, para el caso de los equipos de trabajo. Estos se planean teniendo en cuenta los recursos disponibles de la entidad y deberán pagarse en su totalidad.
No monetarios otorgados a los mejores empleados de cada nivel y de la entidad. (No pecuniarios)	Son reconocimientos no económicos que serán otorgados individualmente y están conformados por un conjunto de programas flexibles, dirigidos a reconocer individualmente a los servidores por su desempeño en niveles de excelencia.
Intrínsecos	Son personales (motivación primaria) y subjetivos, a fin de que el servidor se sienta identificado y a gusto, tanto con las personas con las que trabaja como con las tareas que desempeña, y por tanto se mantenga motivado al desempeñar una labor.
Extrínsecos	Estímulos tomados del entorno para el servidor público, los cuales se adicionan a la satisfacción lograda por una buena gestión en la entidad. Constituyen, en principio, la materia prima de los planes de incentivos adoptados por las diferentes entidades, de conformidad con lo establecido por el Decreto 1083 de 2015, artículos 2.2.10.8 y 2.2.10.9.

Tomado de: Sistema de Estímulos Orientaciones Metodológicas 2012, Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), Dirección de Empleo Público, Paginas de 16 a la 18.

2.2 Fundamentos normativos:

NORMAS	DESCRIPCIÓN
<p>Decreto Ley 1567 de 1998, regula el sistema de estímulos, los programas de bienestar social y los programas de incentivos, estableciendo lo siguiente:</p>	<p>Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientadas a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los servidores y así contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.</p> <p>Igualmente, en el Capítulo II, Artículo 19 precisa: “Las entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos”.</p> <p>“Artículo 20. Bienestar social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; asimismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.</p> <p>Parágrafo. Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.</p> <p>Artículo 21. Finalidad de los programas de Bienestar Social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño. b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar

NORMAS	DESCRIPCIÓN
	<p>actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.</p> <p>c) Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.</p> <p>d) Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;</p> <p>e) Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y presión social a los empleados ya su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos al sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo – SGSST.</p> <p><u>Artículo 22.</u> Áreas de intervención. Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelantan las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.</p> <p><u>Artículo 23.</u> Área de protección y servicios sociales. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.</p> <p><u>Artículo 24.</u> Área de calidad de vida laboral. El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos.</p>

NORMAS	DESCRIPCIÓN
Ley 734 de 2002, numerales 4 y 5, artículo 33	Establece los derechos de los servidores públicos y sus familiares a participar en programas de Bienestar Social que establezca el Estado. Derogada por la Ley 1952 de 2019 la cual entra en vigencia a partir del 1 de julio de 2021.
Decreto 1227 de 2005, sobre el tema de bienestar social dispone lo siguiente:	<p>Reglamentario (compilado en el Decreto 1083 de 2015) de la Ley 909 de 2004 y en el Decreto 1567 de 1998.</p> <p>Artículo 69. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.</p> <p>Artículo 70. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:</p> <p>70.1. Deportivos, recreativos y vacacionales.</p> <p>70.2 Artísticos y culturales.</p> <p>70.3. Promoción y prevención de la salud.</p> <p>70.4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.</p> <p>70.5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados</p> <p>Parágrafo 1º. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos.</p>

NORMAS	DESCRIPCIÓN
	<p>Parágrafo 2º. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.</p> <p>Artículo 74. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional.</p>
<p>Decreto 1083 de mayo de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, Título 10. Artículo 2.2.10.2., - establece que:</p>	<p><i>“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”, en el cual se ratifica lo dispuesto en:</i></p>
<p>Ley 909 de 2004 – Parágrafo del Artículo 36.</p>	<p>Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir a cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrolle la citada Ley.</p>
<p>Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.</p>	<p>Tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, trato desconsiderado y ofensivo, y en general todo ultraje a la dignidad humana. Dicha Ley en su Artículo 9º determina la obligación que tienen las entidades de establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.</p>
<p>Ley 1811 de 2016</p>	<p>Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta.</p>
<p>Ley 1857 del 26 de julio de 2017.</p>	<p>“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”</p>
<p>Ley 1960 de 27 de junio de 2019, artículo 3</p>	<p>“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”</p>

NORMAS	DESCRIPCIÓN
Acuerdo Estatutario Consejo Directivo N° 013 del 26 de mayo de 2016	"Por medio del cual se reforma el Estatuto General de la Institución Universitaria de Envigado y se derogan unas disposiciones."
Acuerdo N° 013 de septiembre 10 de 2014	Del Consejo Directivo de la Institución Universitaria de Envigado, por el cual se expide el estatuto de Bienestar universitario.
Acuerdo del Consejo Directivo N° 000019 de 31 de octubre de 2019	"Por medio del cual se derogan los Acuerdos N° 263 de 2005 y 424 de 2009 y se dictan otras disposiciones"
Acuerdo del Consejo Directivo N° 000023 de 28 de noviembre de 2019.	"Por medio del cual se establece un incentivo no pecuniario por permanencia en el servicio".
Resolución N° 0000935 del 11 de diciembre de 2019	"Por medio del cual se establece el procedimiento para otorgarle el incentivo del 50% a los funcionarios e hijos de funcionarios de pregrado en la IUE"
Acuerdo del Consejo Directivo N° 000022 de 28 de noviembre de 2019	"Por medio del cual se crea el Fondo para la Atención de calamidades domésticas de los empleados públicos y docentes de plan de la Institución Universitaria de Envigado"
Resolución N° 000445 de 4 de junio de 2019	"Por medio de la cual se dispone la implementación cumplimiento del Acuerdo Laboral entre SINTRAMUNE y la IUE"
Demás Normativa vigente interna	Que aporte beneficios, estímulos e incentivos para los funcionarios de la IUE.

ARTÍCULO 3°. Objetivos. La expedición de la presente resolución tiene los siguientes objetivos:

3.1 Objetivo General:

Instaurar las condiciones de bienestar laboral, estímulos e incentivos, de los funcionarios públicos de la Institución Universitaria de Envigado, proporcionando las herramientas necesarias para el mejoramiento de la calidad de vida, el desempeño laboral, el desarrollo de humano y profesional, que fomente el clima laboral, la motivación y las capacidades y competencias para el cumplimiento de las funciones individuales y misionales de la Institución.

3.2 Objetivos específicos:

- a) Crear y propiciar y espacios que permitan el crecimiento personal y profesional de los empleados de la Institución.
- b) Aumentar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados de la Institución, en el desempeño de sus funciones.
- c) Incentivar el desempeño productivo y al desarrollo humano de los funcionarios.
- d) Integrar el grupo familiar de los funcionarios otorgándoles beneficios en pro del mejoramiento de su nivel de vida.

ARTÍCULO 4°. Alcance.

Establecer y aplicar en la Institución Universitaria de Envigado el programa de **bienestar laboral, estímulos e incentivos** como el conjunto de políticas, planes, programas, acciones y disposiciones normativas tendientes a elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los funcionarios de la Institución, en el desempeño de su labor y a la vez contribuir al cumplimiento efectivo de las disposiciones legales.

ARTÍCULO 5°. Responsables. Será responsabilidad de la oficina de Talento Humano y Bienestar Institucional, con el acompañamiento de la Comisión de Personal y la aprobación del Comité **Institucional de Gestión y Desempeño**, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar laboral y el sistema de estímulos e incentivos de la IUE. Los funcionarios de la IUE son responsables del acatamiento, ejecución y evaluación de los programas.

ARTÍCULO 6°. Población Objeto. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a las capacitaciones, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades

y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa². La familia³ del empleado público podrá acceder a los beneficios de bienestar laboral, estímulos e incentivos según la normatividad vigente, siempre y cuando haya presupuesto para tal fin.

ARTÍCULO 7°. Mecanismos. Para el desarrollo de los programas de bienestar laboral y el sistema de estímulos e incentivos y conforme al marco constitucional, legal o reglamentario vigente, se podrán realizar alianzas estratégicas con entidades públicas o privadas para la realización de eventos de educación formal y/o programas de bienestar, convenios, asociaciones, entre otros factores, con miras a lograr mayor cobertura, obtener mayores beneficios institucionales, mejorar la calidad de los programas académicos y disminuir costos.

ARTÍCULO 8°. Funciones de la Oficina de Talento Humano frente a los programas de bienestar social laboral y el sistema de estímulos e incentivos.

- a) Diseñar el plan general anual de incentivos y de programas de bienestar de acuerdo a las necesidades detectadas y la capacidad administrativa y presupuestal. El referido plan deberá ser presentado al Comité Institucional de Gestión y Desempeño para su aprobación, modificación, adición o rechazo, según lo considere pertinente.
- b) Llevar a cabo los correspondientes estudios de factibilidad económica, cuando se trate de la identificación de proyectos que puedan reportar algún beneficio para el funcionario y su familia.
- c) Gestionar la contratación ante la oficina competente y demás trámites requeridos a fin de adelantar los programas de bienestar con las entidades públicas o privadas debidamente acreditadas.
- d) Diseñar programas de preparación a los pre-pensionados para el retiro del servicio.
- e) Solicitar al Comité Institucional de Gestión y Desempeño el seguimiento y revisión del programa de bienestar laboral y el sistema de estímulos e incentivos.
- f) Estudiar y clasificar las solicitudes para los subsidios en educación formal, presentadas por los funcionarios
- e) Facilitar los elementos necesarios para garantizar una constante prestación de los programas e incentivos ofrecidos.
- f) Excluir como beneficiarios del programa de educación formal a los empleados cuando una vez en firme, la calificación en la evaluación de desempeño, esta no sea sobresaliente o sea sancionado por cualquier falta disciplinaria, por autoridad competente.
- g) Generar escenarios para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios de la Institución y su desempeño laboral, propiciando espacios de conocimiento,

² Decreto 894 de 2017 y Ley 1567 de 1998, literal g.

³ Para efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero (a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral.

Funciones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño frente a los programas de bienestar social laboral y el sistema de estímulos e incentivos.

- a) Aprobar y modificar el plan general anual de incentivos y de programas de bienestar de acuerdo a las necesidades detectadas y la capacidad administrativa y presupuestal.
- b) Determinar el procedimiento, acorde con los requisitos para tal fin y conforme a la evaluación de desempeño, para la selección del mejor empleado de carrera de la entidad y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción, y de periodo de la entidad, quienes serán directos beneficiarios de los incentivos estipulados en la presente Resolución.
- c) Aprobar o negar, las solicitudes para los subsidios en educación formal, presentadas por los funcionarios.
- d) Realizar seguimientos periódicos sobre los programas de bienestar e incentivos ofrecidos.
- e) Seleccionar el mejor empleado de desempeño laboral, mejor jefe líder, estableciendo el procedimiento para ello. Lo anterior de acuerdo con los artículos 2.2.10.9., 2.2.10.10., 2.2.10.11., 2.2.10.12. del Decreto 1083 de 2015.
- f) Cumplir oportuna y adecuadamente lo estipulado en esta resolución.
- g) Las demás que correspondan por la misma naturaleza de las antes descritas o señale las normas reglamentarias sobre la materia.”

CAPÍTULO II

DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y EL SISTEMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

ARTICULO 9°. Desarrollo del Plan. Hacen parte de los programas de bienestar laboral y el sistema de estímulos e incentivos: los Planes de Formación y Capacitación, Plan de Bienestar Social Laboral y de Incentivos Laborales.

ARTICULO 10°. Planes de formación y capacitación. Finalidad: Orientado a prolongar y complementar el nivel de educación del funcionario, a través de la educación formal y no formal, dirigidos al desarrollo de habilidades, destrezas, valores y competencias que contribuyan al mejor cumplimiento de la misión institucional, mediante el incremento de la capacidad individual, del fortalecimiento de la ética del servicio público y del desarrollo personal integral.

Los planes de formación y capacitación serán establecidos cada año mediante acto administrativo aprobado antes del 30 de enero de cada vigencia. Estos planes deben responder a las necesidades recibidas de las diferentes áreas de la Institución, junto con el plan docente enviado por la Vicerrectoría de Docencia.

ARTÍCULO 11° Planes de Bienestar Social Laboral. Contiene los programas orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, permitir el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, la identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora y garantizar su desarrollo integral.

El plan de bienestar social laboral será establecido cada año mediante acto administrativo aprobado antes del 30 de enero de cada vigencia. Este plan debe responder a las necesidades de la Institución, previo estudio realizado por las Oficinas de Talento Humano y Bienestar Institucional.

Del cual en el año 2020 en la encuesta realizada “Índice de satisfacción programa de bienestar laboral, estímulos e incentivos”, arrojó que los funcionarios de la Institución les gustaría recibir incentivos en tema como: convenios socioculturales, recreativos, bancarios, deportivos, convenios para cursos, para el cuidado personal.

Por lo tanto, los planes de bienestar social laboral incluyen: Programas Artísticos y Culturales, Programas Deportivos y de Recreación, Programas Sociales y de Integración, Programas de

Promoción y Prevención en Salud, Programas de habilidades para la vida y Promoción de programas de vivienda de acuerdo con los convenios existentes.

11.1 Áreas de Intervención

El plan se enmarca en tres áreas a saber:

11.1.1 Área de Protección y Servicios Sociales

Se fomentará las acciones de bienestar que atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y educación.

Estas actividades son ofrecidas por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de vivienda que ofrecen las Cajas de Compensación Familiar (COMFENALCO) y entidades con las cuales la entidad realice convenios.

Actividades Propuestas:

COMPONENTE	ACTIVIDAD
<p align="center">Actividades deportivas, recreativas y vacacionales</p>	<p>Cursos artísticos y culturales con convenios (Escuela Superior Tecnológica de Artes Débora Arango) y con la Oficina de Bienestar Institucional. Actividades artísticas y culturales, por medio de las alianzas estratégicas con diferentes instituciones públicas y privadas.</p>
	<p>Participación deportiva: brindar a los empleados la oportunidad de participar en torneos en diferentes disciplinas deportivas a través del acompañamiento de un instructor/tallerista encargado de la parte de preparación y entrenamiento; así mismo, la dotación deportiva en cuanto a uniforme se refiere, y la inscripción a torneos deportivos según la modalidad, es decir, grupal o individual. Estas actividades se ejecutan dentro del marco del Estatuto de Bienestar Institucional.</p>
	<p>Dotación deportiva: aquellos empleados que practiquen algún tipo de deporte de manera regular, se les podrá suministrar prendas institucionales.</p>
	<p>Actividades Caja de Compensación: participación de sus funcionarios a la asistencia de algún tipo de actividad deportiva, recreativa y vacacionales que efectúa la caja de compensación familiar.</p>
	<p>Programa de Gimnasio: gestionar convenios con Gimnasios que garantice una tarifa especial para empleados o miembros del grupo familiar. Igualmente, para el desarrollo de esta actividad, se podrá hacer uso de uno punto cinco (1.5) horas semanales en la jornada laboral; lo anterior, coordinado con el jefe inmediato y sin afectar la prestación del servicio. El gimnasio institucional será gratuito para los funcionarios y docentes de la IUE.</p>

COMPONENTE	ACTIVIDAD
<p align="center">Actividades Sociales</p>	<p>Tarde de bienestar e integración de grupos de trabajo; cada equipo de trabajo o de dependencia podrá disfrutar una vez al año de una tarde de integración. Esta actividad será coordinada con el jefe del área de manera que su programación no afecte el servicio al cliente. Posterior a la actividad deberán presentarse a la oficina de Talento Humano las evidencias de dicha jornada (listado de asistencia y fotos).</p>
	<p>Encuentro de bienestar laboral: actividad al año en el mes de diciembre que permita distenciones del clima laboral.</p>
	<p>Día de cumpleaños: se les dará el reconocimiento (souvenir) institucional y tarjeta cumpleaños.</p>
	<p>Día de la mujer, del hombre, de la madre, del padre, de la profesión: En la que se reconocerá por medio del correo electrónico a los funcionarios.</p>
	<p>Amor y amistad: se realizará actividad del amigo secreto con los funcionarios que quieran participar en la actividad.</p>
	<p>Actividad día del servidor público: se realizará con los funcionarios y docentes de la Institución y se hará reconocimiento público a los funcionarios mejor evaluados y a los funcionarios que cumplen 10, 15, 20 o más años de servicio continuo o discontinuo en la Institución.</p>
	<p>Día de la familia: en el primer semestre se dará un día de descanso para compartir con la familia y en el segundo semestre en el mes de octubre se realizará encuentro de la familia.</p>
<p align="center">Promoción y prevención de la salud</p>	<p>De manera conjunta y haciendo uso de convenios de servicios de salud, se busca desarrollar actividades que minimicen el riesgo de los funcionarios de la Institución. Generar campañas de hábitos de vida saludables, higiene postural, pausas activas, autocuidado, entre otras. Realizar un seguimiento constante de los empleados, de esta manera podrá levantarse un estadístico de los programas de vigilancia epidemiológica.</p>
	<p>Semana de la salud: se realizarán actividades de hábitos de vida saludable a los funcionarios y docentes.</p>
	<p>Exámenes médicos ocupacionales</p>
	<p>La Institución Universitaria de Envigado gestionará convenios con ópticas en lo relacionado con lentes y monturas que garantice buenos descuentos en lo recetado por el especialista.</p>

COMPONENTE	ACTIVIDAD
<p>Capacitación para el trabajo y del desarrollo humano: Para la programación de estas actividades, inicialmente se elaborará una encuesta y listado de interesados, para identificar prioridades. Los talleres deben surtirse en común acuerdo, es decir, la IUE debe aportar una hora de la jornada laboral y el empleado una más, generándose de esta manera no solo el compromiso sino la obligación de asistir.</p>	<p>Actividades con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Cursos a través de convenios con Escuela Superior Débora Arango y otros.</p> <p>Talleres de artes y habilidades para la vida:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taller de gastronomía • Taller de manualidades y decoración para el hogar • Taller de manualidades navideñas • Taller de línea romántica y linos (bordados, costura, afinas) • Taller de recreación para eventos sociales infantiles y adultos • Taller de finanzas para el hogar • Taller de liderazgo • Taller en campo abierto de trabajo en equipo (colaboradores de oficina y colaboradores por interdependencias) • Taller de atención al cliente y prestación del servicio • Taller motivacional y tolerancia al fracaso • Taller de resolución de conflictos y manejo de las relaciones laborales. • Taller de sustitución laboral (un día en el trabajo del otros) • Taller en segunda lengua. <p>Parágrafo 1: Cuando el empleado inscrito en los talleres deje de asistir, sin justa causa, deberá presentarse a la oficina en su horario laboral habitual.</p> <p>Parágrafo 2: Los talleres de bienestar social laboral programados se hacen extensivos a los miembros del grupo familiar relacionados en el parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2005 o sus decretos complementarios o modificatorios.</p>

11.1.2 Área de Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el funcionario como satisfactorio y propio para su bienestar y desarrollo, lo anterior impacta la productividad como las relaciones interpersonales entre los funcionarios.

Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Actividades propuestas:

COMPONENTE	ACTIVIDAD
Clima Laboral	Diagnóstico e intervención en clima organizacional a los funcionarios, teniendo en cuenta el resultado obtenido del diagnóstico.
	Capacitación/talleres o charlas: Apoyo con las entidades como la ARL, caja de compensación, fondo de pensiones.
	Realización de la encuesta de riesgo psicosocial.
	Pre-pensionados: actividad de sensibilización.

11.1.3 Área de Estímulos e Incentivos

Estos serán ofrecidos al empleado público de carrera, de libre nombramiento y remoción; así como a los empleados nombrados en provisionalidad y en temporalidad y los de periodo, teniendo presente las excepciones consagradas en la Ley.

11.1.13.1 Educación

COMPONENTE	ACTIVIDAD
<p>Condiciones y monto del beneficio en educación</p>	<p>La Institución Universitaria de Envigado aportará a los empleados públicos administrativos de carrera administrativa hasta el 70% sobre del valor neto de la matrícula, en los siguientes niveles de formación (i) Educación tecnológica. (ii) Pregrado. (iii) Postgrado (sólo especialización). Para maestría se beneficiará al empleado de carrera administrativa o libre nombramiento y remoción con un porcentaje del (50%) del valor neto de la matrícula. Previo cumplimiento de los requisitos señalados en el artículo 2.2.10.5 financiación de la educación formal. Decreto 1083 de 2015.</p> <p>Respecto al beneficio educativo para docentes se encuentra estipulado en el Acuerdo del Consejo Directivo N° 000024 de 28 de septiembre de 2017, el cual reglamenta los estímulos académicos para los docentes de la IUE.</p> <p>Parágrafo 1. Los beneficiarios de cualquiera de los tipos de educación formal, deberán solicitar la viabilidad ante el secretario del comité, por medio escrito o en el formato que para el efecto se tenga preestablecido el mismo.</p> <p>Parágrafo 2. El beneficiario que, por circunstancias imputables a él, decida no continuar con el respectivo programa no podrá hacer nueva solicitud del beneficio dentro del año siguiente a la fecha del retiro.</p> <p>Parágrafo 3. Los beneficiarios deberán firmar un pagaré y acta de compromiso con la Institución, donde compromete a reembolsar el valor recibido si ocurriere alguna de las siguientes circunstancias:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cuando el empleado se retire sin justa causa, como no cumplir el horario estudiantil, no presentar los trabajos por negligencia, no culminar el semestre o anualidad según el pensum académico. 2. No justificar su retiro bajo las pruebas legales existentes. 3. Cancelar materias o módulos por inasistencia a clase.

COMPONENTE	ACTIVIDAD
	<p>4. Renuncia al cargo en forma injustificada 5. Destitución o insubsistencia</p> <p>Parágrafo 4. El beneficiario en el acta de compromiso deberá igualmente autorizar que en caso de que deba reembolsar lo pagado por la Institución, se le hagan deducciones por nómina, durante doce (12) meses hasta cubrir el total del valor cancelado al empleado o a la entidad de educación superior; previa notificación del acto administrativo que así lo ordene, o en caso de retiro de la Institución, que se descuente cualquier suma de dinero pendiente.</p> <p>Parágrafo 5. Por efectos presupuestales, se establece que el beneficio para educación no podrá superar los siete (7) salarios mínimos mensuales legales vigentes para la matrícula de cada semestre de cada funcionario beneficiado.</p> <p>Parágrafo 6. Se exceptúan de los beneficios señalados en este artículo a los empleados provisionales y a los temporales, a quienes por expresa prohibición legal no se les puede hacer partícipes de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad. Teniendo derecho únicamente a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.</p> <p>Parágrafo 7. A los docentes de tiempo completo de carrera, se le aplican las condiciones establecidas en el Acuerdo Consejo Directivo 024 del 28 de septiembre de 2017. Para efectos del monto del beneficio para los programas en nivel de doctorados y post-doctorados, el valor del incentivo será hasta del 70% sobre el valor neto de la matrícula.</p>
<p>Requisitos para acceder al beneficio educativo: el aspirante al presente beneficio educativo deberá cumplir los siguientes requisitos:</p>	<p>1. No ser beneficiario simultáneamente de otro programa de educación formal. Sólo se concederá este beneficio para un solo programa de educación formal durante el año a cada funcionario.</p>

COMPONENTE	ACTIVIDAD
	<ol style="list-style-type: none"> 2. Acreditar un rendimiento académico promedio, igual o superior a tres cinco (3.5) sobre escala de cinco (5.0) o su equivalente en otras escalas, en el período anterior fijado por la institución educativa respectiva en educación pregrado. Y un promedio académico de tres puntos ocho (3.8) en especializaciones, maestrías y doctorados. 3. No haber sido sancionado disciplinariamente en los dos (2) últimos años, según certificado actualizado que expida la Procuraduría General de la Nación. 4. Ser empleado público al servicio continuo de la Institución, en carrera administrativa o libre nombramiento y remoción o periodo. 5. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio. El personal de libre nombramiento y remoción será evaluado con los criterios y los instrumentos que se aplican en la Institución.
<p>Obligaciones para los beneficiarios de la educación formal: Los beneficiarios de cualquiera de los grados de educación formal tendrán las siguientes obligaciones:</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cumplir la intensidad horaria exigida por la Institución o entidad educativa para cada semestre y/o período académico. 2. Cumplir ininterrumpidamente con su proceso educativo; quien lo suspenda sin justa causa, deberá reembolsar a la Institución el valor del porcentaje entregado. En el evento de negarse el empleado beneficiado, la Institución podrá repetir contra él y no tendrá derecho a este programa educativo hasta tanto no demuestre la cancelación total de lo adeudado; además de las sanciones pecuniarias y disciplinarias a que haya lugar. Igualmente, el empleado que sea declarado insubsistente o destituido por causa imputable a éste deberá reembolsar a la Institución el valor de lo invertido en el semestre o período correspondiente 3. El beneficiario no podrá cambiar su programa de carrera seleccionado, si así lo hiciere, se le exige devolver el costo subsidiado de la matrícula a la fecha de su decisión, para

COMPONENTE	ACTIVIDAD
	<p>luego presentar nuevamente la solicitud del beneficio para el nuevo programa seleccionado.</p> <p>4. Solo se reconocerá los valores certificados o expedidos por una Institución o entidad educativa reconocida en Colombia y si la Institución o entidad educativa es del exterior, tal certificación, la deberá expedir la entidad gubernativa competente. No se reconocerá ningún valor o porcentaje para la elaboración de tesis para optar el título respectivo, ni costos para derechos de grado.</p> <p>5. El valor del incentivo se le podrá girar directamente a la institución o entidad educativa o si por situaciones de calendario en las fechas de la matrícula el empleado asumió el costo, el valor del beneficio le será entregado directamente al empleado, comprobando previamente la cancelación de la matrícula y que el inicio de periodo académico corresponda efectivamente al año fiscal del reconocimiento.</p>
<p>De los criterios de selección para el otorgamiento de los beneficios de educación. La partida presupuestal destinada para este fin se distribuirá porcentualmente así:</p>	<p>a) Nivel Directivo, 20% del presupuesto asignado para este fin. b) Nivel Asesor, 10% del presupuesto asignado para este fin. c) Nivel profesional, 30% del presupuesto asignado para este fin. d) Nivel Técnico, 20% del presupuesto asignado para este fin. e) Nivel asistencial, 20% del presupuesto asignado para este fin. f) Para los docentes de tiempo completo de carrera, se asignará en el presupuesto una partida especial.</p> <p>Parágrafo: si el nivel asistencial no agota su porcentaje destinado para educación, lo no utilizado acrecentará en el nivel técnico y así sucesivamente de manera ascendente entre niveles. Los beneficios educativos serán concedidos hasta agotar la partida presupuestal destinada para tal fin durante cada vigencia.</p>

COMPONENTE	ACTIVIDAD
<p>Incentivo del 50% a los funcionarios e hijos de funcionarios para estudios en la IUE: Resolución N°000935 de 11/DIC./2019</p>	<p>La Institución Universitaria de Envigado otorgará beneficio hasta del 50% en el valor de la matrícula de pregrado para los funcionarios estos son: docentes de carrera, empleados de carrera, funcionarios de libre nombramiento y remoción, y empleados en provisionalidad, haciéndose extensivo dicho beneficio para los hijos de los funcionarios.</p> <p>Los requisitos para descuento a hijos de empleados son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Presentar formato F-TH-0013 debidamente diligenciado ante la oficina de Talento Humano. 2. Adjuntar al formato en referencia copia del certificado de registro civil de nacimiento, solo cuando se solicita el beneficio por primera vez. 3. Adjuntar al formato copia del promedio obtenido en el período inmediatamente anterior, el cual debe ser 3.5 o superior. Los estudiantes que ingresan por primera vez, por sustracción de materias no aplica este requisito. 4. El estudiante debe estar a paz y salvo por concepto de derechos pecuniarios con la Institución. 5. El estudiante no puede gozar de ningún otro beneficio económico para la matrícula. 6. Adjuntar al formato copia de la liquidación de matrícula. 7. No aplica para estudiantes que hayan tenido reingresos. 8. Si el estudiante cancela el semestre pierde el derecho a volver a solicitar el beneficio. 9. El estudiante que solicite este beneficio pierde el derecho a reclamar reembolso por concepto de matrícula. <p>Los requisitos para descuento a funcionarios en la IUE:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. No ser beneficiario simultáneamente de otro programa de pregrado. 2. Acreditar un rendimiento académico promedio, igual o superior a 3.5 sobre escala de 5.0 o su equivalente en otras escalas en el período anterior de la Institución Universitaria de Envigado.

COMPONENTE	ACTIVIDAD
	<ol style="list-style-type: none"> 3. No haber sido sancionado disciplinariamente en los últimos dos años, según certificado actualizado expedido por la procuraduría. 4. Llevar como mínimo un (1) año de vinculación. 5. Presentar el formato F-TH-0014 debidamente diligenciado ante la oficina de Talento Humano. 6. El funcionario debe estar a paz y salvo por todo concepto de derecho pecuniarios con la Institución. 7. El funcionario no puede gozar de ningún otro beneficio económico para la matrícula. 8. Adjuntar al formato copia de la liquidación de matrícula. 9. No aplica para estudiantes que hayan tenido reingresos. 10. Si el funcionario – estudiante cancela el semestre pierde el derecho a volver a solicitar el beneficio. 11. El funcionario – estudiante que solicite este beneficio, pierde el derecho a reclamar reembolso por concepto de matrícula. 12. El empleado debe tener calificación sobresaliente para poder acceder al beneficio. <p>En ambas solicitudes este beneficio se verá reflejado en la liquidación de matrícula del semestre inmediatamente posterior y solicitarlo por el sistema G+.</p>
<p>Del orden de prelación para el otorgamiento de beneficios de educación</p>	<p>El Comité, procederá al otorgamiento de los beneficios para educación siguiendo para el efecto el orden de prelación siguiente: (i) Mejor evaluación de desempeño. (ii) Mayor tiempo de vinculación laboral. (iii) Mujer u hombre cabeza de familia. (iv) Menor número de beneficios obtenidos durante la vinculación laboral.</p>

11.1.13.1 Otros estímulos e incentivos

Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social laboral, 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.

Clasificación. Los incentivos podrán ser pecuniarios⁴ y no pecuniarios⁵. Para tal efecto, anualmente el Rector (a), al adoptar el plan de incentivos, señalará en él los pecuniarios y no pecuniarios otorgados⁶.

COMPONENTE	ACTIVIDAD
Selección de los mejores funcionarios: Incentivo no pecuniario por desempeño laboral.	El Comité de Gestión y Desempeño, se encargará de definir el procedimiento para la selección de los mejores funcionarios y cómo se definiría en caso de empate. Para la selección del mejor equipo de trabajo el Comité, debe tener en cuenta como mínimo, el procedimiento señalado en el Decreto 1083 de 2015 y demás normas que lo modifiquen o adicionen.
	Reconocimiento a la gestión por nivel: asistencial, técnico, profesional, jefes de área (incluye jefes de oficina, decanos y asesores que elaboran acuerdos de gestión). Se excluyen los Vicerrectores, Secretario General, Asesores de Planeación, Control Interno y Jurídica, y Rector, considerados como la alta dirección, de este grupo se hará el reconocimiento por votación secreta que realizarán los demás empleados IUE.
	El reconocimiento se hará anualmente, en la actividad realizada como el día del servidor público.
	Los empleados favorecidos con el reconocimiento gozaran además de un día de descanso remunerado.

⁴ Para los fines del presente plan, entiéndase por tales los que están constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de la IUE, cuyos integrantes pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad. Para los efectos de la conformación de los equipos y evaluación de los trabajos que presenten, se aplicará el Decreto 1083 de 2015 en lo que sea pertinente y demás normas que lo modifiquen o adicionen.

⁵ Para los fines del presente plan, entiéndase por tales los que están constituidos por diferentes privilegios, participaciones o aportes a los diferentes empleados o funcionarios que presenten desempeño productivo en niveles de excelencia.

⁶ Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios aquí concedidos no modifican los regímenes salariales y prestacionales de los funcionarios.

COMPONENTE	ACTIVIDAD
Incentivo no pecuniario por participación en el comité de brigadistas de la Institución.	Un día de descanso remunerado para quienes participen durante el año en todas las actividades programadas en el comité de brigadistas.
Incentivo no pecuniario por participación como Gestor ético	Un día de descanso remunerado para quienes participen durante el año en todas las actividades programadas como gestor ético.
Incentivo no pecuniario por participación como Gestor de calidad	Un día de descanso remunerado para quienes participen durante el año en todas las actividades programadas como gestor de calidad.
Incentivo no pecuniario por participación en la Comisión de Personal	Un día de descanso remunerado para quienes participen durante el año en todas las actividades programadas con la Comisión de personal.
Incentivo no pecuniario por permanencia en el servicio durante diez (10) o más años	Los empleados públicos de la Institución Universitaria de Envigado, vinculados con esta entidad, se les reconocerá un incentivo no pecuniario consistente en: <ul style="list-style-type: none"> 1. Un día de descanso remunerado para quienes cumplan, vinculados a la Institución Universitaria de Envigado, 10 años de manera continua o discontinua. 2. Un día de descanso remunerado para quienes cumplan, vinculados a la Institución Universitaria de Envigado, 15 años de manera continua o discontinua. 3. Dos días de descanso remunerado para quienes cumplan, vinculados a la Institución Universitaria de Envigado, 20 años de manera continua o discontinua. 4. Tres días de descanso remunerado para quienes cumplan, vinculados a la Institución Universitaria de Envigado, 25 años de manera continua o discontinua. 5. Tres días de descanso remunerado para quienes cumplan, vinculados a la Institución Universitaria de Envigado, 30 años de manera continua o discontinua.
Incentivo no pecuniario por permanencia en el servicio: Plan de turismo y/o para inversión educativa formal en pregrado,	<ul style="list-style-type: none"> 1. 15 salarios mínimos legales mensuales vigentes para 25 años de permanencia en el servicio 2. 20 salarios mínimos legales mensuales vigentes para 30 años de permanencia en el servicio

COMPONENTE	ACTIVIDAD
<p>posgrados o pasantías nacionales o internacionales.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. 25 salarios mínimos legales mensuales vigentes para 35 años de permanencia en el servicio 4. 25 salarios mínimos legales mensuales vigentes para quienes cumplan quinquenios sucesivos después de los 35 años de permanencia en el servicio <p>Requisitos: que el empleado público o docente haya obtenido una calificación satisfactoria en su evaluación de desempeño correspondiente al último año de servicios, para el caso de los funcionarios que no son evaluados con una escala de calificación que evidencie el desempeño satisfactorio, será el Comité de Gestión y Desempeño quien reconocerá dicho requisito. Además, de no haber sido sancionado disciplinariamente el año anterior a la fecha de cumplimiento del tiempo exigido para el otorgamiento del incentivo.</p> <p>El presente incentivo no será constitutivo en salario.</p> <p>Reglamentación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La Institución Universitaria de Envigado girará el equivalente del Plan Turístico a la Caja de Compensación Familiar o agencia de turismo legalmente constituida, una vez seleccionado el plan de turismo por el empleado beneficiario. 2. El plan podrá incluir a los miembros del grupo familiar o quien el empleado estime para disfrutar dicho beneficio, siempre y cuando no sobrepase el monto máximo establecido en el beneficio adquirido por la permanencia en el servicio. 3. El presente incentivo no es acumulable, es decir, quien a la fecha tenga 25 años de servicio, sólo podrá ser beneficiario del incentivo de los 30 años y no podrá reclamar el equivalente de los 25 años y así sucesivamente. El presente incentivo no constituye salario. 4. Se firmará por parte del beneficiario del incentivo certificación donde especifica el plan de turismo y la aceptación del pago a la respectiva agencia o caja de compensación. 5. El beneficiario aportará toda la documentación pertinente para disfrutar del beneficio para su plan de turismo que sea requeridos por la Institución. 6. El funcionario que se declare su nombramiento insubsistente o presente renuncia, no tendrá derecho a reclamar dicho incentivo.

COMPONENTE	ACTIVIDAD
	7. En caso de no poder disfrutar el beneficio en la vigencia que se cumpla el tiempo de servicio, por caso fortuito o fuerza mayor, tendrá un plazo de un año para solicitar el incentivo no pecuniario. Periodo contado a partir de la fecha de cumplimiento de los años de servicio y deberá comunicarlo a la Oficina de Talento Humano en el tiempo pertinente.
Incentivo no pecuniario por culminación estudios pregrado y posgrado	A los empleados públicos de la Institución Universitaria de Envigado se les reconocerá un día de descanso remunerado para quienes se gradúen en estudios de pregrado o posgrado. Dicho día será disfrutado el mismo día de su graduación. Para acceder al incentivo deberán realizar el permiso por el sistema G+ y allegar el respectivo diploma a Talento Humano.
Reconocimientos simbólicos o exaltación pública por servicio a la Institución: Serán objeto de reconocimiento en cada anualidad los servidores universitarios por su labor meritoria al servicio de la Institución, así:	Reconocimiento por antigüedad: exaltación mediante resolución motivada con copia a la hoja de vida, en el acto público anual a los funcionarios que hayan cumplido 10, 15, 20, 25, 30 o más años al servicio de la Institución.
Reconocimiento día de Cumpleaños	Se concederá permiso de media jornada laboral remunerada para el funcionario administrativo por su cumpleaños, descanso el cual puede ser disfrutado el día del cumpleaños, si este se da en día no laboral, podrá tomarlo el día hábil antes o posterior al cumpleaños. Dicho permiso deberá solicitarlo en el sistema G+, quien coordinará con su jefe inmediato.
Incentivo por uso de bicicleta al sitio de trabajo	Conceder un incentivo económico, por una sola vez, para la compra de bicicleta o bicicleta asistida, hasta de un (1) salario mínimo mensual legal vigente para los funcionarios beneficiarios de los programas, teniendo presente las excepciones consagradas en la ley, por hacer uso de la bicicleta en su desplazamiento al lugar de trabajo, mínimo tres (3) veces a la semana, del año en que recibió dicho beneficio. El cual dejará registrado en las porterías de ingreso. Este beneficio se asignará, hasta agotar el presupuesto asignado para la respectiva vigencia.

COMPONENTE	ACTIVIDAD
	<p>Conceder media hora diaria en la jornada laboral a los empleados de la IUE que utilicen como medio de transporte la bicicleta para desplazarse al sitio de trabajo; lo anterior, coordinado con el jefe inmediato y sin afectar la prestación del servicio.</p>
<p>Fondo para la atención de calamidades domésticas</p>	<p>Préstamo económico para atender sucesos de calamidad que requieran de pronta solución y para atender acontecimientos imprevistos que afecten al empleado o las personas que dependan económicamente de él y que por sus características no puedan ser atendidos con sus recursos económicos.</p> <p>El préstamo económico no podrá superar la capacidad de endeudamiento del empleado.</p> <p>El comité de Gestión y Desempeño, analizará y estudiará cada una de las solicitudes.</p> <p>El monto será hasta 6 salarios mínimos legales mensuales vigentes, el cual estará sujeto a las condiciones que se establezcan en la reglamentación y disponibilidad presupuestal.</p>
<p>Estímulo para lentes y monturas</p>	<p>La institución otorgará hasta \$200.000 para la adquisición de lentes por año, previa prescripción del médico especialista no mayor a tres meses.</p>
<p>Beneficio Educativo para hijos de los funcionarios públicos</p>	<p>La Institución Universitaria de Envigado aportará para los hijos menores de 18 años o que se encuentre en situación de discapacidad que dependa económicamente de los empleados públicos de la Institución, hasta el 50% del valor de los cursos de extensión académica, que en todo caso sean ofrecidos por la Institución.</p> <p>El beneficiario que, por circunstancias imputables a él, decida no continuar con el respectivo curso de extensión, no podrá hacer nueva solicitud del beneficio dentro del año siguiente a la fecha del retiro.</p> <p>El beneficiario en el acto administrativo deberá igualmente autorizar que en caso de que deba reembolsar lo pagado por la Institución, se le hagan deducciones por nómina, durante doce (12) meses hasta cubrir el total del valor cancelado al empleado; o en caso de retiro de la Institución, que se descuente cualquier suma de dinero pendiente.</p>

COMPONENTE	ACTIVIDAD
<i>Promoción de programas de vivienda.</i>	Promover con la entidades bancarias o cajas de compensación facilidades para el desarrollo de préstamos en los programas de vivienda, el fortalecimiento de estrategias de acercamiento de ambas partes.

11.1.13.2 Incentivos no pecuniarios para los equipos de trabajo. Reconocimiento para los servidores públicos que conformen un equipo de trabajo, postulado oficialmente, cuyo resultado de sus proyectos genere valor agregado a los procesos de la Institución y su impacto se refleje en prevención, corrección o mejora de los mismos, conforme los criterios que establezca el Comité Institucional de Gestión y desempeño. El equipo tendrá un número que lo identificará a lo largo del proceso. El Comité establecerá los requisitos para la aplicación del presente incentivo.

Se otorgará como reconocimiento un plan de descanso consistente en una salida al destino escogido entre las opciones ofrecidas por la Institución, que incluya transporte terrestre, alojamiento y alimentación durante dos noches y tres días. El plan no podrá superar el tope de seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes para el equipo.

A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les otorgará un día de descanso remunerado para cada participante.

11.4 Condiciones y requisitos para otorgar y participar en los incentivos. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral. El de los equipos de trabajo, se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo, de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio, de la eficiencia con que se haya realizado su labor y su funcionamiento como equipo de trabajo. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

- (i) Acreditar tiempo de servicios continuo en la entidad no inferior a un año.
- (ii) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- (iii) Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.


CAPÍTULO III

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 12°. Partida presupuestal. Con el fin de ejecutar y cumplir los objetivos de la presente Resolución, la Institución Universitaria de Envigado incluirá en su presupuesto anual, las partidas correspondientes para financiar los programas de bienestar social laboral, estímulos e incentivos de los empleados públicos de la IUE.

ARTÍCULO 13°. Limitación de los programas de bienestar social laboral estímulos e incentivos. El derecho a reconocer por parte de la Institución para los diferentes programas de qué trata esta Resolución, estará sujeto a la apropiación presupuestal que se destine para tal efecto. Será facultad del comité negar un derecho de bienestar laboral, si el empleado ya goza en la misma vigencia de uno o más beneficios.

ARTÍCULO 14°. Aspectos no regulados e interpretación. En los aspectos no regulados en esta Resolución se aplicarán, en lo que ello sea favorable, las normas del orden nacional, departamental y municipal que sean compatibles con la naturaleza y objeto del presente acto. En la interpretación y aplicación del presente acto, la Institución, además del objeto y finalidad del mismo, tendrá en cuenta, de preferencia, los derechos, garantías y deberes constitucionalmente reconocidos, la ley, los decretos, ordenanzas departamentales pertinentes, los acuerdos municipales y la jurisprudencia de la Corte Constitucional y del Consejo de Estado que sean compatibles con la naturaleza y finalidad de la presente Resolución.



JENNY PATRICIA MEJÍA AYALA
Jefe Oficina Talento Humano (C)

<p>Elaboró: Adriana María Bedoya Yepes Profesional Universitaria Talento Humano <i>Amby</i> Firma</p>	<p>Revisó: Rainiero Alexander González Asesor Oficina Jurídica <i>Rainiero Alexander González</i> Firma</p>	<p>Aprobó: Blanca Libia Echeverri Londoño Rectora <i>Blanca 181</i> Firma</p>
--	--	--