

**Resolución Rectoral No. 394 de 2021**  
**(10 de noviembre de 2021)**

***“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar laboral, estímulos e incentivos de la Universidad Internacional del Trópico Americano – Unitrónico para el año 2022”***

El Rector de la Universidad Internacional del Trópico Americano- Unitrónico, en uso de sus facultades legales y en especial las conferidas en el Artículo 36, del Estatuto General de Unitrónico y,

**CONSIDERANDO**

Que la Universidad Internacional del Trópico Americano, Unitrónico, de conformidad con las disposiciones de la ley 1937 de 2018, en especial los artículos 1 y 2, que permitieron a la Asamblea Departamental de Casanare su oficialización mediante la ordenanza No. 014 de 2021, según su Estatuto General es la institución de educación superior del Departamento de Casanare, por disposición constitucional no hace parte de ninguna de las ramas del poder público, ni es un establecimiento público, por ser un ente de régimen especial de los que trata el artículo 69 de la Constitución Política y el artículo 40 de la ley 489 de 1998, siendo así, una Universidad dotada de personería jurídica, gobierno propio, autonomía académica, administrativa, financiera y presupuestal; rentas y patrimonio propios e independientes provenientes de la nación, del Departamento de Casanare y otras fuentes permitidas por la ley, forma parte del sistema de universidades estatales, y, está vinculada al Ministerio de Educación Nacional en lo referente a las políticas y planeación del sector educativo y el servicio público de la educación superior, en especial por la ley 30 de 1992, ley 1740 de 2014, y las demás disposiciones legales que le sean aplicables de acuerdo con su naturaleza jurídica, carácter académico y las normas internas dictadas en ejercicio de su autonomía.

Que la autonomía de las instituciones universitarias es una facultad reconocida en el artículo 29 de la ley 30 de 1992, que se traduce en su capacidad de darse y modificar sus estatutos, es decir para autogobernarse y auto determinarse, en el marco de las limitaciones que el mismo ordenamiento superior y la ley le señalen, con el único fin de cumplir con su misión social y objetivos que le son propios.

Que el Artículo 117 de la Ley 30 de 1992, estableció que las instituciones de educación superior deben adelantar programas de bienestar, entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social de los estudiantes, docente y personal administrativo.

Que según los lineamientos de política de bienestar para instituciones de educación superior expedidos en el año 2016 por el Ministerio de Educación Nacional, las dimensiones del bienestar en las instituciones de educación superior están ligadas a: la orientación educativa, el acompañamiento para el desarrollo de competencias para la vida, la promoción socioeconómica, el fomento de la actividad física, el deporte y la recreación, la expresión cultural y artística, la promoción de la salud integral y autocuidado, la cultura institucional y ciudadana.

Que el Decreto Ley 1567 de 1998, “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”, establece que 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; así mismo deben permitir

e elevar los niveles de satisfacción eficacia y eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Que son funciones del Rector según lo establecido en los numerales 6 y 24 del artículo 36 del Estatuto General de la Universidad, las siguientes: Expedir los actos administrativos que sean necesarios para el cumplimiento del objeto de la Universidad Internacional del Trópico Americano, adjudicar y suscribir los contratos o delegar su suscripción, ajustándose a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes aplicables a los entes universitarios autónomos y Adoptar mediante actos administrativos procedimientos apropiados de planificación, programación, dirección, ejecución, evaluación y control de actividades de la universidad.

Que el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos de la Universidad del Trópico Americano Unitrónico hace parte integral del Plan de Desarrollo Institucional 2021 - 2024, y está orientado a mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor Público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, además de elevar los niveles de satisfacción de este con la Universidad. En este sentido se deben generar programas que permitan mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral a través de actividades relacionadas con el de estilo de vida, facilitando así su adaptación, 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.

Que el artículo 80 del Estatuto de Carrera Administrativa de Unitrónico, establece que la Universidad promoverá el desarrollo humano integral y armónico de los miembros del personal administrativo y sus familias a través de programas de salud ocupacional, capacitación, recreación, deporte, cultura y mejoramiento del ambiente laboral. es el instrumento mediante el cual se cualifica el talento humano para que pueda convertirse en agente dinamizador del proceso de cambio y mejoramiento del ambiente laboral.

Que en el parágrafo único del artículo 80 del Estatuto de Carrera establece que la universidad adoptará un Plan de Bienestar Universitario que integre los programas del Plan de Bienestar del personal administrativo, no se requerirá ni la adopción de éste por parte del Consejo ni la asignación del porcentaje establecido.

Que, para efectos de su desarrollo, el Plan Institucional de Bienestar integra un programa y un cronograma de actividades, así como los recursos necesarios para la ejecución de este.

Que, en el anterior contexto, se adopta la reglamentación interna en materia de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de Unitrónico,

#### **RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1. OBJETO.** Adoptar el plan en materia de Bienestar Laboral, estímulos e incentivos de la Universidad Internacional del Trópico Americano para el año 2022, anexo a la presente Resolución, documento que además forma, parte integral de la misma.

**ARTÍCULO 2. OBLIGATORIEDAD.** El Plan Institucional de Bienestar Laboral, estímulos e incentivos del año 2022, tiene carácter obligatorio en cuanto a su cumplimiento, ejecución, seguimiento y evaluación, por parte de los funcionarios que se designen como responsables de las acciones implementadas.

**ARTICULO 3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.** Se realizará por parte de la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, la Oficina de Talento Humano, y Bienestar Universitario dentro de las fechas establecidas por la normatividad vigente.

**ARTICULO 4. AJUSTES.** La Oficina de Talento Humano, presentara los ajustes que considere pertinentes para aprobación del Rector, de acuerdo con el seguimiento y evaluación realizado al plan Institucional de Bienestar laboral, estímulos e incentivos.

**ARTÍCULO 5. VIGENCIA.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

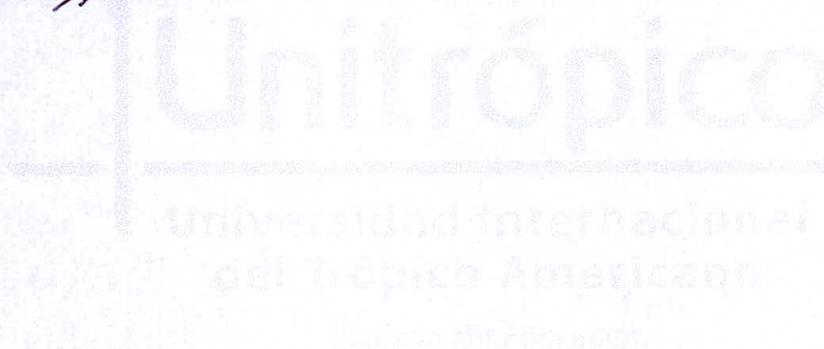
**PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Yopal - Casanare, a los diez (10) días del mes de noviembre del año dos mil veintiuno (2021).



**ORIOI JIMÉNEZ SILVA**  
Rector

Proyectó: Jenny Jiménez Torres - Profesional Universitario Oficina de Talento Humano. *JJT*  
Revisó: Paula Andrea Solano Baraguera – Jefe Oficina de Talento Humano.  
Vo.Bo: Alexis Ferley Bohórquez – Jefe Oficina Asesora Jurídica y de Contratación.



# PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS PARA LOS FUNCIONARIOS

---

Oficina de  
Talento Humano  
VIGENCIA 2022



## PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS DE LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL TROPICO AMERICANO “UNITROPICO”

### INTRODUCCIÓN

La Universidad Internacional del Trópico Americano, Unitropico, tiene como uno de sus propósitos fundamentales procurar el bienestar, la calidad de vida y la formación integral de todos los miembros de la comunidad universitaria. Es así como la institución ha dispuesto dentro de su estructura orgánica una serie de unidades que desarrollan programas, proyectos, servicios y actividades para el logro de este objetivo.

Teniendo en cuenta esta premisa, es fundamental para la Universidad Internacional de Trópico Americano, Unitropico, disponer de la Política de Bienestar Institucional, la cual es el resultado de un trabajo colectivo al interior de la institución, en donde contiene la definición de lo que es el bienestar, así como los antecedentes institucionales y referentes nacionales e internacionales. De igual manera, en ella se describen las líneas estratégicas para su implementación, así como, los actores y los mecanismos de seguimiento y evaluación de esta.

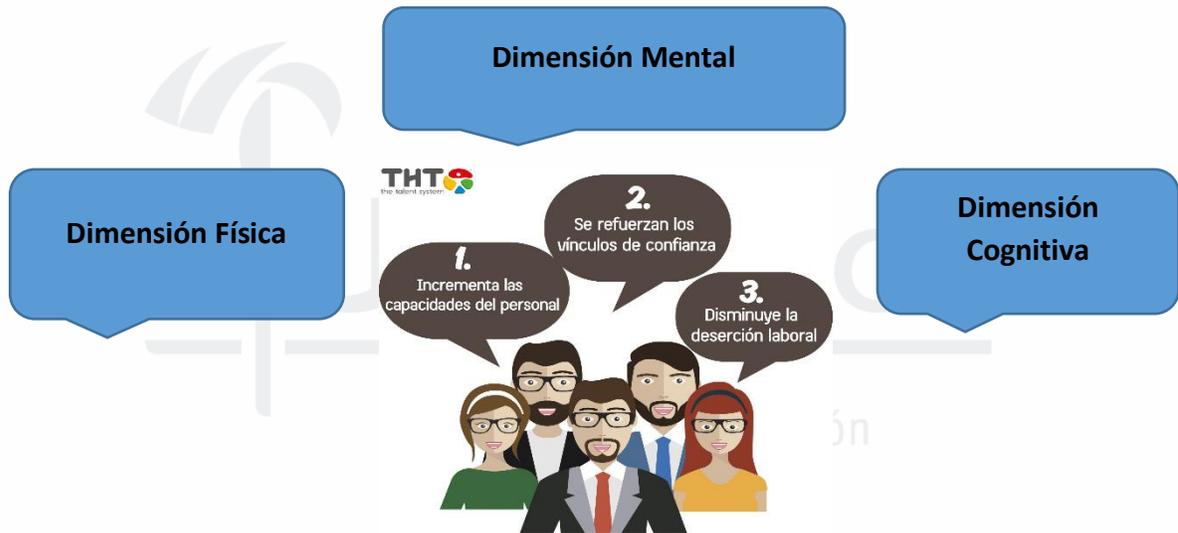
En este sentido, la Universidad Internacional del Trópico Americano, Unitropico, tiene como objetivo elaborar el Plan de Bienestar e Incentivos anualmente, con el firme propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en un entorno laboral adecuado. En su planeación 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.

Lo que se plantea en esta oportunidad es un Plan de Bienestar Laboral e Incentivos basado en una solución pensada y articulada desde la comunicación, que permita que los miembros de la Institución, se apropien y entiendan su papel como beneficiarios e integrantes activos de los diferentes planes, programas y actividades que se proponen en la Universidad, en este marco, liderado desde la Vicerrectoría Administrativa y Financiera y la Oficina de Talento Humano engranada con las diferentes dependencias y áreas de la Universidad. En la que los funcionarios estén involucrados de manera positiva, a partir de la generación de fuentes o recursos de información formales que les permitan orientar su desempeño hacia la motivación, la movilización, la realidad y la acción.

## MARCO CONCEPTUAL

El Programa de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2022 de Unitrónico, se construye desde una visión integral del ser humano, teniendo en cuenta las siguientes tres (3) dimensiones:

1. **Dimensión Mental:** acopia la idea de la persona como ser dirigido a alcanzar metas y dotado de un conjunto de procesos que le permiten guiar su conducta creativa, en un contexto de transformación de diversas situaciones en las que participa.
2. **Dimensión Física:** es la base corporal de la existencia, incluye el cuidado y autocuidado para mantener nuestro cuerpo en buenas condiciones, minimizando problemas de salud a futuro, disfrutando de una adecuada salud y bienestar físico.
3. **Dimensión Cognitiva:** conjunto de potencialidades del ser humano que le permiten aprender, construir, dimensionar y desarrollar diferentes competencias.



## MARCO NORMATIVO

### Referente Nacional

- Ley 30 de 1992. "Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior".
- 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" (Aplicación supletoria). Parágrafo del artículo 36 y sus modificaciones.
- Decreto Ley 1567 de 1998, "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado" Art. 13,18,19,26,29
- El Decreto 1083 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector Público".
- Resolución No. 312 de 2013 expedida por el Departamento administrativo de la Función Pública. Art. 35
- Resolución No. 365 de 2015 expedida por el Departamento administrativo de la Función Pública. Modifico la Resolución No. 312 del 2013, donde dispone los mecanismos que se tendrán en cuenta en un eventual empate entre dos o más funcionarios.

### Referente Institucional

- Acuerdo CS No. 004 de 2021, "Por el cual se adopta el Plan de Desarrollo Institucional 2021-2024 "Comprometida con la transformación de sí misma y de la sociedad" de la Universidad Internacional del Trópico Americano, Unitrónico.
- Resolución Rectoral No. 006 del 2021, "Por medio del cual se expide el Estatuto de Carrera Administrativa de la Universidad Internacional del Trópico Americano y se dictan otras disposiciones". Capítulo X del bienestar, capacitación y estímulos.
- Resolución Rectoral No. 016 del 2021, "Por medio del cual se expide el Estatuto del Profesor Universitario de la Universidad Internacional del Trópico Americano y se dictan otras disposiciones". Capítulo IV del bienestar, capacitaciones, estímulos, distinciones y reconocimientos.
- Resolución Rectoral No. 020 de 2021, "Por medio de la cual se expide el Estatuto de Bienestar Universitario de la Universidad Internacional del Trópico Americano, Unitrónico".
- Resolución Rectoral No. 321 de 2021, "Por medio de la cual se adopta la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Universidad Internacional del Trópico Americano y se dictan otras disposiciones".
- Resolución Rectoral No. 336 de 2021, "Por medio de la cual se adopta la Política de Bienestar Universitario de la Universidad Internacional del Trópico Americano y se dictan otras disposiciones".
- Resolución Rectoral No. 283 de 2022, "Por medio de la cual se adopta el incentivo del uso de la Bicicleta para los funcionarios de la Universidad Internacional de Trópico Americano".

## OBJETIVOS

### Objetivo General

Fomentar y perfeccionar una cultura organizacional que permita el desarrollo integral de todos los funcionarios de Unitrónico, mediante la ejecución de actividades y proyectos que dignifiquen a la persona y eleven su calidad de vida laboral; favoreciendo el cumplimiento de los objetivos individuales e institucionales establecidos.

### Objetivos Específicos

- Promover el bienestar individual y colectivo de funcionarios 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 universidad, dentro de los procesos liderados por la oficina de Talento Humano y sus dependencias; 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.

Unitrónico  
Vigilada MinEducación

## DEFINICIONES.

- **Aspecto Recreación y Deporte:** Comprende el desarrollo de actividades como torneos deportivos, preparación y acondicionamiento físico, vacaciones recreativas, campamentos para adolescentes, caminatas ecológicas y/o pasadías o días de bienestar en familia, entre otros.
- **Bienestar:** Nivel alcanzado en la satisfacción de las necesidades básicas fundamentales de la sociedad, que se expresan en los niveles de educación, salud, alimentación, seguridad social, vivienda, desarrollo urbano y medio ambiente. La persona se encuentre bien en los diversos niveles: físicos, ambientales, sociales, psicológicos, espirituales, entre otros.
- **Bienestar Laboral:** Hace referencia al estado de satisfacción que logra el/la empleado/a en el ejercicio de sus funciones. Es producto de un ambiente laboral agradable y del reconocimiento de su trabajo, que repercute en un bienestar familiar y social.
- **Bienestar Universitario:** El Bienestar Universitario es una tarea misional y transversal a todas las áreas del proyecto educativo de la universidad que comprende el conjunto de programas, proyectos y actividades orientadas al desarrollo del ser humano y su formación integral en la vida universitaria, la solidaridad, el ambiente sano, los entornos saludables, la convivencia y la inclusión de todos los miembros de la comunidad universitaria.
- **Calidad de Vida Laboral:** Ambiente y condiciones laborales percibidas por el funcionario, como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los funcionarios.
- **Clima Laboral:** Conjunto de actividades, rutinas y condiciones que se dan dentro de una institución y están directamente ligadas con la satisfacción de los trabajadores en su entorno de trabajo.
- **Condiciones Laborales:** Se entiende como condiciones de trabajo cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo.
- **Estímulos:** Permiten que los funcionarios actúen y se comporten de una determinada manera y defina en qué dirección dirige su energía, con el fin de generar beneficios individuales y profesionales.
- **Incentivos Laborales:** Son aquellas iniciativas que lleva a cabo la institución con el objetivo de motivar a los trabajadores para que sean más eficaces y obtengan resultados más rápidamente, con mayor calidad y generando un menor coste a la compañía. Existen dos tipos de incentivos laborales: económicos y no económicos.
- **Inducción:** Las personas que se vinculan a la Universidad deberán recibir una inducción que los ilustre ampliamente sobre la naturaleza de la Universidad, la misión que tiene asignada, las normas que la rigen, las responsabilidades de los funcionarios y demás asuntos encaminados a garantizar la excelencia en el ejercicio de las funciones que les correspondan a cada empleo.

## ALCANCE

El Programa de Bienestar e Incentivos de la Universidad Internacional del Trópico americano, Unitropico, 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 funcionarios, además de favorecer también su desarrollo integral.

El alcance de este programa se extiende a todos los servidores públicos (administrativos y profesores vinculados con la Universidad), y sus núcleos familiares, sin distinción en su tipo de vinculación con la Universidad. Además, se incluye también a todos aquellos pasantes o practicantes universitarios, vinculados directamente con la Universidad mediante contratación laboral o contrato de aprendizaje.

Este Plan de Bienestar Laboral e Incentivos se establece como guía para ser aplicado en el transcurso de la vigencia del año 2022, alcanzando un alto nivel de Bienestar Social Laboral para los funcionarios de la Universidad Internacional del Trópico Americano, por medio del mejoramiento y conservación del nivel de vida de los funcionarios y sus familias, contribuyendo a su desarrollo integral, sin embargo; las acciones de capacitación se modificarán de acuerdo a las necesidades reflejadas y presentadas, según los requerimientos solicitados por el personal de la Universidad.

## PRINCIPIOS

1. **Humanización del Trabajo.** **Somos + Bienestar** brinda la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, efectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.
2. **Equidad y Justicia.** **Somos + Bienestar** busca promover actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.
3. **Sinergia.** **Somos + Bienestar** se orienta en buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación en el corto plazo, Somos + Bienestar procura el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo.
4. **Objetividad y Transparencia.** La construcción, ejecución y seguimiento de **Somos + Bienestar** se basa en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la Universidad Internacional del Trópico Americano, Unitropico.
5. **Articulación.** **Somos + Bienestar** pretende incrementar la motivación de los empleados de la Universidad Internacional del Trópico Americano, Unitropico, mediante la integración de acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.

## DEFINICIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos de la Universidad Internacional del Trópico Americano, Unitropico, es un documento donde se programan una serie de actividades a realizar durante la vigencia 2022, orientadas 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. Buscando el aumento de la satisfacción laboral, lo cual puede reducir el ausentismo y la falta de motivación de los funcionarios.

## BENEFICIARIOS

La Universidad Internacional del Trópico Americano, 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:

## ÁREAS DE INTERVENCIÓN

### 1. Programa de Salud.

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

- La prestación de los servicios de psicología y primeros auxilios a través de consultas externa programada, consulta prioritaria y acompañamiento en situación de primeros auxilios.

El programa se desarrolla, a través de la dependencia de dispensario médico, ARL y la División de Seguridad y Salud el Trabajo SST de la Universidad y de las diferentes entidades de salud con las que se tenga alianzas.

### 2. Programa de Vivienda

Con el objetivo de mejorar la calidad de vida en los funcionarios de la Universidad, 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.

### 3. Programa de Cultura

Este programa permite a los funcionarios de la Universidad, integrarse y desarrollar las actividades culturales ofrecidas a través de las ferias que se desarrollan durante el año, 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 la Universidad.
- Asistir a los eventos dedicados a las muestras de talento de los grupos formados en la Universidad, dentro del ámbito regional y nacional.

### 4. Programa de Recreación y Deporte

Este programa, a través de la dependencia de Bienestar Universitario 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, en disciplinas como: de baloncesto, fútbol sala, fútbol; rutinas de acondicionamiento físico; salidas ecológicas; cardiorumba y ciclo paseo, entre otras.

### 5. Programa de Cambio Organizacional

De conformidad con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015 la Universidad, 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.

## **6. Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) de la Universidad Internacional del Trópico Americano, Unitropico, 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 Unitrónico, docentes, administrativos, 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.

Dentro de la SG SST encontramos programas como:

### **I. 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 (Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales).
- Acciones preventivas y correctivas.

### **II. 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 y de esta manera fortalecer el conocimiento en los actores viales en busca de una cultura de la Prevención vial.

### **III. 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 deberá 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.

La Universidad, a través de la Oficina de Talento Humano y sus respectivas dependencias 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, lo anterior con el fin de optimizar la cultura, el fomento de una sana convivencia laboral y mejoramiento del clima organizacional de la Universidad, 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.

### **7. Programa Integral para el Retiro Laboral.**

El programa de pre - pensionados, llamado Programa Integral para el Retiro laboral, está orientado al personal profesoral y administrativo de Unitrónico, que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la ley 100 de 1993 y en especial el Decreto Ley 1227 de 2005 artículo 75 Numeral 3.

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

### **8. Programa de prevención de acoso laboral y sexual.**

La Universidad Internacional del Trópico Americano, velará por que se cumplan todas las acciones para la prevención del acoso laboral y sexual, así mismo propenderá por el respeto a la garantía de derechos de los trabajadores en este contexto.

### **9. Programa de relacionamiento para la atención especial de funcionarios.**

Se realizarán convenios con entidades y establecimientos públicos y privados (centros recreativos, gimnasios, almacenes) con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para los funcionarios de la Universidad Internacional del Trópico Americano.

### **10. Programa de Incentivos.**

Los programas de incentivos son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los funcionarios o servidores públicos, tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión. Tal como lo señalan el Decreto Ley 1567 de 1998 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Decreto 1083 de 2015 de Orden Nacional y los procedimientos internos que tiene la Universidad para este fin.

La Universidad conforme a los procedimientos internos desarrollara con los funcionarios de Provisionalidad, Libre Nombramiento y Remoción y Docentes, 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), integración, 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 medio día de trabajo por cumpleaños, incentivo por el uso de la bicicleta, entre otras que por disposición de la Rectoría dispone.

**Beneficiarios:** Serán beneficiarios del Plan de Incentivos los empleados en provisionalidad, libre nombramiento y remoción y periodo fijo y personal profesoral, así como, los equipos de trabajo que logren los niveles de excelencia.

Los programas de incentivos son de dos (29 clases: incentivos pecuniarios y no pecuniarios, a los cuales tendrán acceso los funcionarios definidos por Ley y los que señale la normatividad interna.

#### 1. INCENTIVOS PECUNIARIOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO.

- a. Otorgamiento de becas educación formal y no formal.
- b. Participación en los programas de bienestar liderados por la Oficina de Talento Humano y Bienestar Universitario.
- c. Condiciones preferenciales de acceso y pago de cursos de capacitación y bienestar.
- d. Comisiones de estudio para fortalecer competencias laborales.

#### 2. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO.

- a. Felicitación verbal o escrita.
- b. Publicación de trabajos meritorios por cuenta de la Universidad, según el plan de publicaciones de la Universidad.
- c. Condecoraciones.
- d. Reconocimiento público a la labor realizada.

#### 3. INCENTIVOS PECUNIARIOS DEL PERSONAL PROFESORAL.

- a. Participación en los programas de bienestar liderados por la Oficina de Talento Humano y Bienestar Universitario.
- b. Periodo Sabático.
- c. Apoyo a la realización de estudios – comisión de estudios.
- d. Bonificaciones por productividad académica.
- e. Distinciones académicas.
- f. Reconocimientos y premios a la excelencia profesoral, investigación y proyección social.
- g. Distinciones por tiempo de servicio.

#### 4. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS DEL PERSONAL PROFESORAL.

- a. Condecoraciones (Juan Nepomuceno Moreno y Salvador Camacho Roldán)

#### Estímulos Personal Profesoral.

La Universidad Internacional del Trópico Americano Unitrónico, de acuerdo con sus políticas de incentivos y estímulos, concederá entre otros. Los siguientes estímulos para aquellos empleados profesores que por sus méritos se hagan acreedores a ellos. Los estímulos son instrumentos utilizados con el fin de reconocer méritos y logros de los profesores, e impulsar el desarrollo de la excelencia académica; están contemplados:

- **Periodo sabático:** Es aquel estímulo que se otorga a los profesores con la finalidad de dedicarse exclusivamente a la investigación, elaboración de textos y/o realización de estudios dentro o fuera del país, con goce de sueldo y sin pérdida de antigüedad.
- **Apoyo a la realización de estudios:** Unitrónico apoya a los profesores en la realización de estudios de posgrado, para lo cual se adopta la situación administrativa de en comisión de estudios, establecida en el presente Estatuto. Para ello requiere:
  - ✓ Calificación satisfactoria de servicio del año inmediatamente anterior al de la concesión de la comisión, y en el mismo término no haber sido sancionado disciplinariamente.
  - ✓ Disponibilidad presupuestal para garantizar la provisión de la vacancia transitoria y los derechos convenidos entre Unitrónico y el profesor.
  - ✓ Admisión en la institución en donde pretende realizar los estudios y/o del organismo o entidad responsable del programa de becas.
  - ✓ Realizar estudios enmarcados dentro del campo de la educación o de su área de formación académica específica y corresponder a un nivel superior al que se posee.
  - ✓ Estar escalafonado y llevar un mínimo de dos (2) años vinculado como profesor de carrera de Unitrónico.
- **Bonificaciones por productividad académica:** De acuerdo con lo establecido en el capítulo IV del Decreto 1279 de 2002, anualmente, Unitrónico estimulará el desempeño destacado de los profesores de carrera, en labores académicas y proyección social, con un reconocimiento de puntos de bonificación.
- **Distinciones académicas:** son honores que otorga Unitrónico, como reconocimiento y estímulo a profesores destacados en actividades de formación, investigación o proyección social, los estímulos e incentivos, atienden prioritariamente a su capacitación y perfeccionamiento.
- **Distinciones por tiempo de servicio:** La institución otorgará a los profesores por tiempo de vinculación:
  1. **Medalla de Bronce:** para aquellos profesores que cumplan un tiempo de servicio equivalente a 10 años, más una bonificación definida por resolución Rectoral, equivalente a dos (2) S.M.M.L.V.
  2. **Medalla de Plata:** para aquellos profesores que cumplan un tiempo de servicio equivalente a veinte (20) años, más una bonificación definida por resolución Rectoral, equivalente a tres (3) S.M.M.L.V.
  3. **Medalla de Oro:** para aquellos profesores asociados o titulares que cumplan un tiempo de servicio equivalente a treinta (30) años en alguna de estas dos categorías más una bonificación definida por resolución Rectoral equivalente a cuatro (4) S.M.M.L.V.

- **Condecoraciones:** El Consejo Superior, por propuesta de Rectoría, podrá conceder a los profesores que por méritos se hayan distinguido en docencia, investigación y/o proyección social, las siguientes condecoraciones:
  1. **Condecoración Juan Nepomuceno Moreno.** Reconocimiento para aquellos profesores que se destacan en actividades de docencia y proyección social a nivel regional, nacional e internacional.
  2. **Condecoración Salvador Camacho Roldán.** Reconocimiento a la trayectoria en investigación para aquellos profesores que se destacan por su alto compromiso con la institución y que representan activamente a Unitrónico en diferentes eventos a nivel regional, nacional o internacional.

### Personal Administrativo y Profesoral.

Este plan busca incentivar el balance de la vida personal y laboral de los funcionarios para fortalecer el compromiso institucional. Es una retribución no monetaria que contribuye a la felicidad de los colaboradores y generan efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida. Teniendo en cuenta lo anterior, se contemplan los siguientes eventos para la flexibilidad de tiempo.

1. **Cumpleaños:** Conceder medio día de descanso remunerado en la fecha de cumpleaños, de no tomarse el mismo día, se deberá tomar dentro del mes siguiente.
2. **Jornadas Laborales Comprimidas:** En eventos nacionales como día sin carro y moto, semana de receso escolar, día de las velitas, marchas, entre otras, se realizará una jornada comprimida para que los funcionarios tengan acceso a la movilidad y lleguen seguros a casa.
3. **Tiempo Compensado:** En las fechas de semana santa, navidad y fin de año, se les dará la posibilidad a los funcionarios de reponer tiempo para que puedan disfrutar estas fechas en familia, de acuerdo con lo estipulado por los direccionamientos de la universidad.

### 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; La Universidad a dispuesto mediante un acto administrativo Resolución Rectoral No. 283 del 2022, el uso de la bicicleta para los diferentes funcionarios y permitirá establecer las condiciones para que los funcionarios públicos se transporten en bicicleta y reconocer un día libre remunerado.

### PROYECCIÓN DE PRESUPUESTO PARA ESTÍMULOS E INCENTIVOS.

Anualmente, el Comité de Bienestar Universitario, proyectará el presupuesto necesario para brindar estímulos e incentivos, avalando los seleccionados y grupos de proyección que se institucionalizaran para el año inmediatamente siguiente. Este presupuesto será presentado siguiendo los procedimientos establecidos para ello en la Universidad y teniendo en cuenta lo contenido en el artículo 49 del Estatuto de Bienestar Universitario.

### FINANCIACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Para la financiación del Plan de Bienestar e Incentivos 2022, la Universidad Internacional del Trópico Americano cuenta con los siguientes rubros aprobados para la vigencia 2022.

Rubro	Nombre Rubro	Disponible
212020200910	Programa de Bienestar Social Laboral y Sistema de Estímulos e Incentivos para funcionarios.	\$77.027.238
<b>TOTAL</b>		<b>\$77.027.238</b>

### EVENTOS Y CELEBRACIONES DE BIENESTAR LABORAL.

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

El celebrar momentos especiales es algo importante, ya que nos hacen recordar los buenos momentos de nuestras vidas, tanto personal como profesionalmente; estas actividades no solo generan momentos positivos o de alegría en una organización, sino que se trata de reforzadores importantes para estimular comportamientos deseados en el lugar de trabajo. Por lo anterior la Universidad celebra las siguientes fechas:

### FECHAS ESPECIALES INSTITUCIONALES

- ✓ 16 de marzo Conmemoración de constitución de Unitrónico (22) años
- ✓ 15 de mayo Día del profesor
- ✓ 8 de junio Día del estudiante
- ✓ 01 de septiembre Conmemoración oficialización de Unitrónico (1) año
- ✓ 24 a 28 de octubre Semana Unitropista

### FECHA CONMEMORATIVAS

- ✓ 1 marzo Día del contador
- ✓ 8 marzo Día Internacional de la Mujer
- ✓ 18 marzo Día del Negociador Internacional
- ✓ 19 marzo Día del Hombre
- ✓ 23 abril Día del Idioma
- ✓ 23 abril Día del Bibliotecólogo
- ✓ 26 abril Día de la Secretaria
- ✓ 27 abril Día del Diseñador Gráfico
- ✓ 1 mayo Día Nacional del Trabajo
- ✓ 8 mayo Día de la Madre
- ✓ 10 mayo Día del Veterinario
- ✓ 12 mayo Día Internacional de la Enfermera
- ✓ 15 mayo Día del Maestro
- ✓ 19 junio Día del Padre
- ✓ 22 junio Día del Abogado

✓ 27 junio	Día del servidor público
✓ 30 junio	Día de la familia primer semestre
✓ 01 julio	Día de la familia segundo semestre
✓ 03 julio	Día del Economista
✓ 28 julio	Día de la Salud en el Mundo del Trabajo
✓ 17 agosto	Día del Ingeniero
✓ 17 septiembre	Día de Amor y Amistad
✓ 3 octubre	Día del Archivista
✓ 27 octubre	Día del Arquitecto
✓ 4 noviembre	Día del Administrador
✓ 20 noviembre	Día del Psicólogo
✓ 27 noviembre	Día del Guarda de Seguridad
✓ 7 diciembre	Novenas navideñas

## DIAGNÓSTICO.

Para la formulación de actividades del Plan de Bienestar e Incentivos 2022 de la Universidad Internacional del Trópico Americano Unitrónico, se tuvieron en cuenta los resultados de cobertura evaluados por la Oficina de Talento Humano y Bienestar Universitario y los resultados del Diagnóstico de Clima Laboral y de Riesgo Psicosocial. No obstante, para la proyección del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos se implementarán los siguientes instrumentos de medición:

- Encuesta necesidades y preferencias de actividades de bienestar laboral.
- Diagnóstico de Clima Laboral.
- Diagnóstico de Riesgo Psicosocial y su seguimiento.
- Encuestas de satisfacción de las actividades de bienestar laboral.
- Encuesta de satisfacción con las estrategias de cultura organizacional.

Estos instrumentos servirán como insumo en la toma de decisiones, asignación de recursos y definición de las acciones a las que se les dará continuidad, las que se replantean y las que se potencializan.

Para la ejecución de Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2022, se solicitará el apoyo a la oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo, organizando actividades y acciones en beneficio de la salud mental y física de todos los funcionarios.

## ESTRATEGIAS.

Para la vigencia 2022 se busca:

- Definir nuevos canales de difusión y fortalecer los existentes, que permitan que todos los servidores conozcan e identifiquen las actividades que se van a desarrollar o que se están ejecutando dentro del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos.
- Fortalecer la atención periódica y personalizada de la Caja de Compensación Familiar para cada uno de los servidores, atendiendo las inquietudes sobre servicios.
- Plantear acciones alternativas para el retiro asistido de los servidores públicos de la Universidad Internacional del Trópico Americano, Unitrónico.
- Promover la participación de los servidores en actividades institucionales y sectoriales, con el fin de generar espacios que redunden en el bienestar personal, social y familiar.
- Fortalecer la atención a los servidores, frente a las inquietudes de manera oportuna y de fondo.

- Planear las acciones de intervención en cultura y alinearlas con la estrategia de comunicaciones y con las necesidades de toma de conciencia del Sistema Integrado de Gestión y sus modelos referenciales.

### **OBLIGACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS.**

1. Asistir y participar de manera obligatoria en las actividades de Bienestar programadas por la Oficina de Talento Humano y Bienestar Universitario.
2. Contar con el apoyo y la activa participación del equipo directivo.

### **RESPONSABLES.**

La Oficina de Bienestar Universitario de la Universidad Internacional del Trópico Americano, tiene a su cargo el bienestar de la comunidad universitaria que es una tarea misional y transversal a todas las áreas del proyecto educativo de la universidad que comprende el conjunto de programas, proyectos y actividades orientadas al desarrollo del ser humano y su formación integral en la vida universitaria, la solidaridad, el ambiente sano, los entornos saludables, la convivencia y la inclusión de todos los miembros de la comunidad, según el artículo 83°, del Estatuto General de Unitrónico.

### **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

Con el fin de hacer seguimiento al desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos de la Universidad Internacional de Trópico Americano Unitrónico de la vigencia 2022 y al impacto de las medidas previstas, se elabora un informe que permita identificar el cumplimiento de acuerdo con el cronograma del plan diseñado para la vigencia.

**Nota:** El presente programa de Bienestar Social e Incentivos es susceptible de ajustes y/o modificaciones frente a las actividades a realizar, dependiendo de las condiciones de clima, seguridad, escenarios disponibles, costos, disponibilidad presupuestal, situaciones de emergencia o salud pública, entre otras. La Dirección de Talento Humano hará los ajustes respectivos en caso de ser necesario.