1. INTRODUCCIÓN

La Universidad Industrial de Santander ha priorizado el bienestar de sus integrantes desde lo contemplado en el Plan de Desarrollo Institucional 2019 – 2030, la propuesta de la actual dirección, y la realidad post pandemia, que orientan el diseño e implementación del Plan de Bienestar e Incentivos para el año 2023, en el que se establecen actividades enfocadas en el mejoramiento de la calidad de vida y el desarrollo humano de los funcionarios.

Este plan se estructura a partir de 4 ejes de acción, en los que se busca beneficiar de manera integral a los funcionarios:

- Salud mental y Riesgo Psicosocial
- Gestión del conflicto
- Reconocimiento e integración
- Estilos de vida, deporte, recreación y cultura

2. OBJETIVOS

Objetivo general

Desarrollar estrategias y actividades enfocadas en el mejoramiento del bienestar y la calidad de vida de los funcionarios, con impacto en el compromiso, el sentido de pertenencia e identidad institucional.

Objetivos específicos

- Ejecutar acciones vinculantes y participativas, que favorezcan la salud mental y el ambiente laboral, fortaleciendo los estilos de vida saludable, el deporte, el reconocimiento institucional, la recreación y la cultura.
- Responder a las necesidades de los funcionarios en los contextos en los que se desenvuelven, con acciones que tengan efecto positivo en su calidad de vida.
- Promover la implementación de las Políticas de Bienestar Institucional y Salud Mental en la Universidad.
- Favorecer el compromiso institucional y el sentido de transparencia con la apropiación del código de integridad en los funcionarios.

3. ALCANCE

El Plan de Bienestar e Incentivos se rige al ámbito de aplicación de la normatividad vigente en Colombia, dirigido a los servidores públicos vinculados a la planta de personal de la Universidad, en sus distintas modalidades de contratación: carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionalidad y temporales. Igualmente, incluye estrategias que cubren a diferentes actores, como, por ejemplo, las entidades y contratistas vinculados.

4. RESPONSABLES

- División de Gestión de Talento Humano, a través del subproceso de Desarrollo Humano Organizacional.
- Dirección Cultural
- Departamento de Deportes
- Vicerrectoría Administrativa

5. NORMATIVA

Marco legal

- **Decreto Ley 1567 de 1998. Artículos 18 al 38.** Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con los programas de Bienestar Social e Incentivos, 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 elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la que laboral.

- **Ley 909 de 2004, parágrafo Artículo 36**. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley

- **Decreto 1083 de 2015, Título 10 Sistema de Estímulos.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. 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.

- **Decreto 612 de 2018.** Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

Normativa interna

- **Reglamento del personal administrativo, Acuerdo del Consejo Superior n.° 074 de 1980 – artículos de 131 al 133:** De los estímulos y distinciones.

- **Reglamento del personal administrativo, Acuerdo del Consejo Superior n.° 074 de 1980 – artículo 99:** *«c) Participar de los programas de bienestar social que para sus servidores establezcan el Estado y la Universidad, d) Gozar de los estímulos de carácter moral o pecuniario.»*

- **Reglamento del profesor, Acuerdo del Consejo Superior n.° 063 de 1994 – artículo 55:** De los deberes, *«q) Participar y disfrutar de los incentivos para el personal docente de que trata este reglamento, y en particular del año sabático y de las licencias y permisos, de acuerdo con las normas vigentes.»*

- **Acuerdo del Consejo Superior n.° 05 de 2001:** Por el cual se precisa una política de capacitación para que los servidores de la Universidad Industrial de Santander cursen estudios en la Institución.

- **Acuerdo del Consejo Superior n.° 39 de 2014 y Resolución de Rectoría n.° 2363 de 2014:** Por el cual se autoriza a los directores de escuela de la Universidad para otorgar descuentos especiales en los programas autofinanciados de posgrado y su reglamentación

6. DIAGNÓSTICO

Las acciones y actividades propuestas dentro del plan, responden a los resultados de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en la universidad durante el 2022, las evaluaciones de reacción y satisfacción de las actividades y eventos desarrollados, las evaluaciones de desempeño, y los grupos focales para la construcción del concepto de bienestar, desarrollados en la misma anualidad.

6.1. Evaluación de los factores de riesgo psicosocial

En 2022 se evaluaron 491 personas de diferentes unidades académico administrativas, donde se destacan las cinco primeras dimensiones en riesgo alto que requieren intervención: claridad de rol, demandas emocionales, características de la vivienda y de su entorno, retroalimentación del desempeño, nivel de estrés, y relaciones sociales en el trabajo.

6.2. Evaluaciones de reacción y satisfacción

Del total de actividades programadas en 2022, correspondientes a eventos institucionales y de bienestar, se convocó en el año a 5.696 funcionarios, de los cuales asistieron 5.536, que corresponden al 97.19% de cobertura. Igualmente, 1.096 funcionarios diligenciaron las evaluaciones de reacción, reportando un 93,9% de favorabilidad y aceptación de las actividades realizadas.
De los comentarios y sugerencias realizados por 849 funcionarios en las evaluaciones de las actividades, se destaca la importancia de mantener estas estrategias de formación y de integración, y revisar la posibilidad de extender estos espacios a la familia.

6.3. Evaluaciones de desempeño

Durante el primer y segundo semestre del 2022, se aplicaron 2589 evaluaciones de desempeño, de las cuales se destacan los siguientes resultados, asociados a necesidades sentidas de desarrollo personal y laboral:

- Comunicación asertiva: 70 funcionarios
- Trabajo en equipo: 21 funcionarios

- Inteligencia emocional: 19 funcionarios

6.4. Grupos focales para la construcción del concepto de bienestar

En los grupos focales en los que participaron 115 personas, entre funcionarios y estudiantes, se identifica la necesidad de priorizar la salud mental, la estabilidad y el acceso a los servicios – programas con los que cuenta la universidad.

7. PLAN DE ACCIÓN

Eje / Enfoque	Actividad	Objetivo	Dirigida a	Responsable
Salud Mental y Riesgo Psicosocial	Hablemos de salud mental	Campaña enfocada en proveer información, estrategias de autocuidado y prevención en salud mental.	Todos los funcionarios. Extensivo a contratistas	DGTH
	Cápsulas de bienestar	Estrategia virtual de enfoque educativo, para promover estilos de vida saludable.	Todos los funcionarios	DGTH
	Mindfulness y manejo del estrés	Brindar herramientas prácticas a través del mindfulness para el manejo del estrés, la ansiedad y la depresión.	Todos los funcionarios. Extensivo a contratistas	DGTH
	Reductor de estrés virtual	Brindar herramientas prácticas para el manejo del estrés en el ámbito laboral, personal y familiar	Todos los funcionarios. Extensivo a contratistas	DGTH
	Construyendo liderazgo	Brindar un espacio de diálogo, escucha y apoyo a jefes en torno a la labor que realizan como líderes de unidad, de manera que se favorezca la construcción y fortalecimiento de estrategias de acción y manejo, que tengan impacto en el clima laboral.	Jefes de unidades académico administrativas	DGTH
	Club de padres	Brindar un espacio de educación, diálogo, escucha y apoyo para padres de familia.	Todos los funcionarios. Extensivo a contratistas	DGTH
	Atención psicosocial individual	Promover la salud mental y el fortalecimiento de estrategias de afrontamiento personal, laboral y familiar en los funcionarios.	Todos los funcionarios. Extensivo a contratistas	DGTH

Universidad Industrial de Santander	PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018	
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	AÑO 2023

Eje / Enfoque	Actividad	Objetivo	Dirigida a	Responsable
	Podcast	Abrir un espacio para el diálogo y la presentación de temas relacionados con la salud mental en el contexto de la Universidad.	Comunidad Universitaria	DGTH – Dirección de Comunicaciones
	Kit Salud Mental	Ofrecer una herramienta práctica para el manejo de emociones.	Todos los funcionarios. Extensivo a contratistas	DGTH
Gestión del conflicto	Mesas de mediación	Atender, favorecer el diálogo y los acuerdos, frente a situaciones de conflicto.	Comunidad universitaria	DGTH
	Capacitación en resolución de conflictos	Fortalecer habilidades para la gestión efectiva de los conflictos.	Comité de Convivencia Laboral y Mesas de Mediación	DGTH
Reconocimiento e integración	Día de la mujer / Día del hombre	Exaltar, a través de un evento cultural y de integración, la igualdad, el rol y empoderamiento de la mujer y el hombre en la sociedad.	Todos los funcionarios	DGTH
	Día de la secretaria	Reconocer, a través de una actividad de bienestar e integración, la labor de las secretarias en la institución.	Secretarias planta, temporales o provisionales.	DGTH
	Día del profesor	Exaltar y reconocer, a través de un evento conmemorativo, el esfuerzo, dedicación, compromiso y vocación de servicio de los docentes UIS.	Profesores planta, cátedra, ocasionales y tutores.	DGTH
	Día del empleado administrativo	Reconocer y exaltar, a través de una jornada cultural y de integración, la labor de los funcionarios administrativos en la Universidad.	Todos los administrativos y de entidades asociadas	DGTH
	Día de los niños	Propiciar un espacio de celebración, sano esparcimiento e integración para los hijos de funcionarios, a través de la conmemoración del Día de los Niños.	Hijos de funcionarios. Extensivo a contratistas de las entidades asociadas compañías de vigilancia y servicios generales.	DGTH
	Evento fin de año	Agradecer y reconocer, a través de un evento de integración, la labor de todos los funcionarios que aportan a la Universidad.	Todos los funcionarios. Extensivo a contratistas y entidades asociadas	Rectoría

	PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018	
Universidad Industrial de Santander	**PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES**	**AÑO 2023**

Eje / Enfoque	Actividad	Objetivo	Dirigida a	Responsable
	Programa de Incentivos	Diseñar un plan que permita reconocer a los mejores servidores, y premiar su sentido de pertenencia y buen desempeño.	Funcionarios a los que aplique, según la norma	DGTH
	Pre - Jubilados	Orientar y acompañar la transición de la etapa laboral a la etapa pensional, a través de talleres y actividades de formación, que favorezcan la adquisición de herramientas de afrontamiento a nivel mental, emocional, económico y social.	Funcionarios próximos a jubilarse	DGTH
Estilos de vida, deporte, recreación y cultura	Convenio UIS – ARPRUIS	Promover el bienestar, la recreación y los estilos de vida saludable, a través del uso y disfrute de actividades culturales, deportivas y de integración en la Sede Catay, para funcionarios y su núcleo familiar.	Profesionales provisionales y temporales, profesores en periodo de prueba, profesores cátedra y profesores ocasionales. Estudiantes de posgrado.	DGTH
	Apoyo para campeonatos deportivos locales y nacionales	miembros de equipos deportivos de la Universidad que la representan en diferentes eventos a nivel local, departamental y nacional.	Todos los funcionarios. Extensivo a contratistas y entidades asociadas	DGTH – Vicerrectoría Administrativa
	Apoyo juegos SINTRAUNICOL y ASDEUIS	Promover y patrocinar el deporte y el sentido de pertenencia institucional.	Funcionarios de las entidades de SINTRAUNICOL y ASDEUIS	DGTH – Vicerrectoría Administrativa
	Olimpiadas Deportivas UIS	Promover estilos de vida saludable, a través de jornadas deportivas y de la sana competición.	Comunidad Universitaria	Departamento de Deportes
	Carrera Atlética UIS	Promover la importancia del deporte y la recreación como medio de conservación de la salud y bienestar integral de la comunidad	Comunidad Universitaria	Departamento de Deportes
	Entrenadores deportivos	Promover, patrocinar y acompañar el fortalecimiento físico y técnico de los funcionarios en diferentes modalidades deportivas.	Todos los funcionarios. Extensivo a contratistas y entidades asociadas	DGTH

Universidad Industrial de Santander	PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018	
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	AÑO 2023

Eje / Enfoque	Actividad	Objetivo	Dirigida a	Responsable
	Juegos de la amistad	Promover estilos de vida saludable, a través de jornadas deportivas, y de acondicionamiento físico.	Todos los funcionarios. Extensivo a contratistas y entidades asociadas	DGTH
	Servicio de gimnasio	Promover el bienestar físico de los servidores y el autocuidado.	Todos los funcionarios	Departamento de Deportes
	Eventos culturales	Ofrecer espacios culturales como Festival de Piano, Vecinos y Amigos, Grupos Artísticos, Fiesta de las Luces.	Comunidad Universitaria	Dirección Cultural
	Servicios Edificio Bienestar Pro	Promover el bienestar, el uso del tiempo libre, la actividad física y la integración.	Funcionarios afiliados a UISALUD Funcionarios beneficiarios del edificio Pro	DPF, DGTH, Bienestar Estudiantil, UISALUD