



UNIVERSIDAD
DEL QUINDÍO®
Res.MEN 014915 - 02 AGO 2022
RENOVACIÓN ACREDITACIÓN

RECTORIA
RESOLUCION No. - - 298

26 MAR 2026

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA PARA LA VIGENCIA 2026 EL PLAN DE ESTÍMULOS, INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL PARA LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS DE PLANTA DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDIO"

El rector de la Universidad del Quindío en ejercicio de sus facultades legales y estatutarias, especialmente las conferidas en la Ley 30 del 28 de diciembre de 1992, y los Acuerdos del Consejo Superior No. 005 del 28 de febrero del 2005 "Estatuto General", y 011 del 26 de agosto del 2013 "Estatuto Administrativo", y,

CONSIDERANDO:

- A. Que la autonomía universitaria es una facultad reconocida mediante la Constitución Política, que se traduce en el reconocimiento que el Constituyente hizo de la libertad jurídica que tienen las instituciones de Educación Superior reconocidas como universidades, para autogobernarse y autodeterminarse, en el marco de las limitaciones que el mismo ordenamiento superior y la ley les señale.
- B. Que, con fundamento en el Derecho Universitario, el sentido de la autonomía no es otro que brindar a las universidades la discrecionalidad necesaria para desarrollar el contenido académico, administrativo y financiero de acuerdo con las múltiples capacidades creativas de aquellas, con el límite que encuentra dicha autonomía en el orden público, el interés general y el bien común.
- C. Que la Constitución Política de Colombia en sus artículos 54 y 67 establece como obligación del Estado y de los empleadores ofrecer a sus trabajadores formación y habilitación profesional y técnica.
- D. 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 en el Título II, artículo 13, el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, definiéndolo como; *"El conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales"*
- E. Que la Ley 1952 de 2019 *"Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario"*, en su Artículo 37 consagra como derechos de todo servidor público; numeral 4, Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus





UNIVERSIDAD
DEL QUINDÍO.
Res. MEN 014915 - 02 AGO 2022
RENOVACIÓN ACREDITACIÓN

RECTORIA
RESOLUCION No. - 298

26 MAR 2026

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA PARA LA VIGENCIA 2026 EL PLAN DE ESTÍMULOS, INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL PARA LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS DE PLANTA DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDIO"

familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, numeral 5) Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

- F. Que el Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, dispone en su artículo 2.2.10.1; "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."
- G. Que el Acuerdo del Consejo Superior No. 011 del 26 de agosto del 2013, por medio del cual se expidió el estatuto de personal administrativo y sistema de carrera especial para el personal administrativo de la Universidad del Quindío", establece en su artículo 53: "*Los empleados que se distingan por sus méritos en la prestación de sus servicios, se harán acreedores a los estímulos y distinciones que determine la Universidad*" (...).
- H. Que se hace necesario expedir el presente acto administrativo por medio del cual se adopte el plan de estímulos, incentivos y bienestar social para los funcionarios administrativos de la Institución, para la vigencia 2026.
- I. Que, por lo anteriormente expuesto, el señor rector en pleno uso de sus facultades,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Adoptar el Plan de Estímulos, Incentivos y Bienestar Social para los funcionarios administrativos de la Universidad del Quindío para la vigencia 2026, contenido en el documento anexo con 31 folios, que hace parte integral del presente acto administrativo, el cual fue presentado y aprobado en reunión de la Comisión de Personal realizada el 10 de marzo de 2026.

ARTÍCULO SEGUNDO. La ejecución del presente plan está a cargo de la Dirección de Gestión Humana, financiado a través del rubro establecido para este fin, conforme la asignación en el Plan Operativo Anual de Inversiones.

ARTÍCULO TERCERO. Para evaluar la ejecución del presente Plan, se tendrá en cuenta el reporte y seguimiento a los indicadores propuestos en el mismo,



RECTORIA
RESOLUCION No. 298
26 MAR 2026

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA PARA LA VIGENCIA 2026 EL PLAN DE ESTÍMULOS, INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL PARA LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS DE PLANTA DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDIO"

verificando el cumplimiento de los objetivos planteados, los plazos establecidos y la utilización de los recursos asignados.

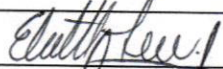
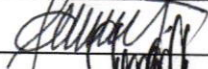
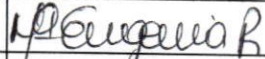
ARTÍCULO CUARTO. La socialización y divulgación del presente Plan, estará a cargo de la Dirección de Gestión Humana a través de los canales de comunicación institucionales.

ARTÍCULO QUINTO. El presente Acto Administrativo rige a partir de la fecha de su expedición y publicación y deroga todas aquellas normas que le sean contrarias.

PUBLIQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Armenia, Quindío, el 26 MAR 2026

LUIS FERNANDO POLANÍA OBANDO
Rector

NOMBRES Y APELLIDOS		FIRMA
Proyectó y elaboró	Elizabeth Laserna Jimenez – Profesional Universitario Dirección de Gestión Humana	
Revisó	Estella López de Cadavid – Vicerrectora Administrativa y Financiera	
Revisó	Gloria Cristina Zuleta Rincón – Directora Gestión Humana	
Revisó	Víctor Alfonso Vélez Muñoz – Director Jurídico	
Revisó	Diana Lorena Pardo Ruiz – Profesional Dirección Jurídica.	
Revisó	María Eugenia Rodríguez – Profesional Universitario	
Revisó	Erica Vanessa Ramírez – Secretaria Ejecutiva	
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y soportes (de ser el caso) y lo encontramos ajustado en términos técnicos y administrativos; así como a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma del Rector de la institución.		



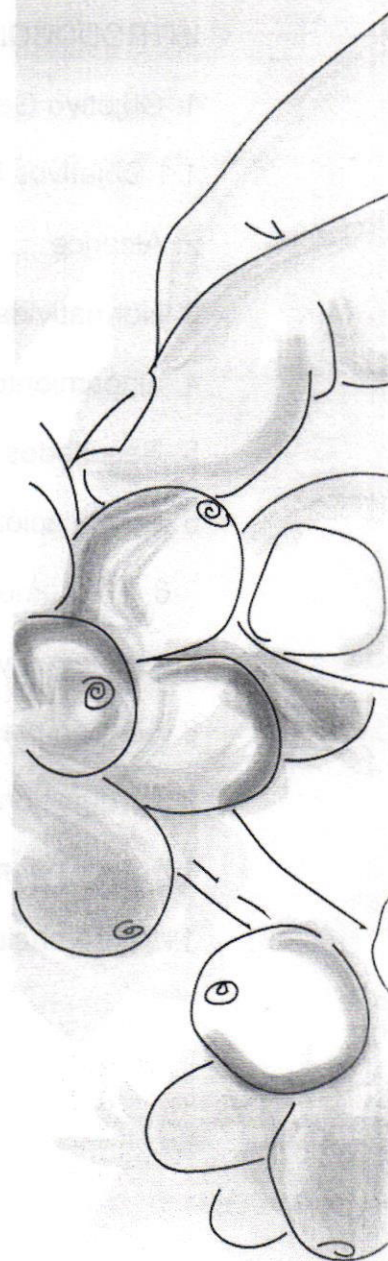


UNIVERSIDAD
DEL QUINDIO®

Res. MEN 014915 - 02 ABO 2022
RENOVACIÓN ACREDITACIÓN

PLAN DE ESTÍMULOS, INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL 2026

Dirección de Gestión Humana



UNIQUINDIO
en conexión territorial

www.uniquindio.edu.co



Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. Objetivo General	4
1.1 Objetivos Específicos.....	4
2. Alcance	5
3. Normatividad.....	5
4. Lineamientos conceptuales.....	6
5. Resultados encuesta de necesidades	8
6. Formulación del plan de acción	22
6.1 Resumen actividades del plan.....	26
7. Entidades y dependencias de apoyo	28
8. Gestión presupuestal	29
9. Divulgación y comunicación.....	29
10. Seguimiento y evaluación	29
11. Referencias bibliográficas	31



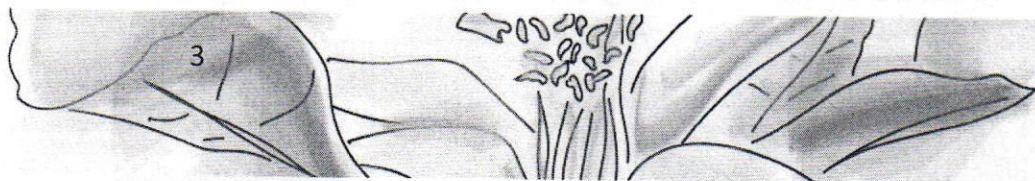
INTRODUCCIÓN

Según el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 propuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el plan de estímulos e incentivos se enfoca en mantener y mejorar el bienestar y la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios que favorezcan el bienestar físico, mental, social, emocional y profesional de los colaboradores, a través de actividades y acciones que apunten a minimizar los riesgos psicosociales, potencializar sus capacidades profesionales y productividad, en aras de fortalecer el sentido de pertenencia, la humanización en el ejercicio de sus funciones y los servicios prestados a la comunidad universitaria.

En coherencia con lo anterior, la Universidad del Quindío viene asumiendo un compromiso claro con la calidad de vida de sus funcionarios a través del Plan de Desarrollo Institucional 2016-2025 en su Pilar Estratégico número 4: Gestión Creativa, orientado a “Fortalecer la gestión universitaria y el mejoramiento continuo, a través de la innovación y la creatividad para alcanzar y sostener la acreditación institucional” y el Pilar Estratégico número 5: Bienestar y Cultura Creativa, cuyo fin es el “Asegurar un enfoque humano multidimensional en todos los procesos de bienestar, mediante su transversalización, para consolidar la formación integral y el mejoramiento del clima organizacional”.

De igual manera el nuevo plan de desarrollo 2026-2040 “Uniquindío en conexión territorial”, reafirma el compromiso con la excelencia académica, la pertinencia social, la sostenibilidad y la integración con el territorio; su apuesta es por una universidad en conexión territorial capaz de liderar procesos de cambio con un “enfoque de desarrollo integral que articula adaptabilidad institucional, fortalecimiento del capital humano, innovación pedagógica, pertinencia académica y consolidación de capacidades en un contexto marcado por la digitalización y la interacción global” (PDI, 2025, p.10).

El eje estratégico 4. “La sana convivencia es crecimiento humano institucional”, fundamenta todo lo relacionado con la permanente atención y solución a las tensiones, de tal forma que se posibilite el respeto y el reconocimiento del otro en función de la institucionalidad. Este eje estratégico se materializa a través del pilar 10 “Bienestar en la comunidad universitaria” cuyas acciones se orientan a fomentar un entorno saludable, participativo y armónico para quienes hacen parte de la universidad, mediante un conjunto de condiciones, servicios y acciones orientadas a garantizar la salud física y mental, la seguridad y el ambiente formativo integral para estudiantes, profesores y administrativos.





Para estructurar las acciones específicas del plan de estímulos, incentivos y bienestar social para la Universidad del Quindío, se tuvieron en cuenta los resultados de la encuesta virtual denominada "Sondeo de Bienestar Laboral 2026: Tu voz, nuestro crecimiento - la sana convivencia es crecimiento humano institucional" en el que participaron los funcionarios de la institución. Se espera que de esta manera se cuente con un plan hecho a la medida de la comunidad administrativa uniquindiana, respondiendo a sus necesidades y expectativas específicas.

Para finalizar, este plan de estímulos e incentivos se encuentra alineado al Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 definido por la Función Pública, en donde se propone desarrollar estrategias que contribuyan a la eficiencia, el desarrollo, la satisfacción, la felicidad y la motivación del talento humano que hace parte de la institución.

1. Objetivo General

Aportar al mejoramiento de la calidad de vida laboral y familiar del talento humano de la Universidad del Quindío, a través de actividades de bienestar y estímulos que fomenten el equilibrio entre la vida laboral, familiar y el aprovechamiento del tiempo libre, el desarrollo humano y fortalezcan el clima organizacional, potenciando el desempeño profesional y el compromiso de los servidores para el cumplimiento estratégico de las metas institucionales.

1.1 Objetivos Específicos

- Implementar un programa integral de bienestar social que responda a las necesidades de los funcionarios de la Universidad del Quindío y sus familias, promoviendo la salud física y mental, el equilibrio familia-trabajo y la sostenibilidad ambiental.
- Fortalecer la cultura organizacional, promoviendo la apropiación de los valores institucionales y el sentido de pertenencia, en el marco de la transformación digital, para impulsar el compromiso con el servicio público y la responsabilidad social.
- Consolidar un clima laboral satisfactorio y una cultura organizacional diversa e inclusiva que promueva el equilibrio familia-trabajo y el sentido de pertenencia de los funcionarios de la Universidad del Quindío.
- Estimular la participación de los colaboradores en las actividades de bienestar, asegurando que estas aporten a su desarrollo integral y a la consolidación de un entorno laboral positivo y colaborativo.

2. Alcance

Acatando lo dispuesto en el Decreto-Ley 1567 de 1998, el presente plan tiene como beneficiarios a los funcionarios administrativos de la Universidad del Quindío y sus familias, quienes tendrán acceso a las políticas, planes y programas de estímulos, incentivos y bienestar social.

A través de este plan, se busca mejorar significativamente la calidad de vida de los funcionarios de la institución y sus familias, promoviendo acciones que favorezcan su crecimiento personal, integración y calidad de vida, y fomentando su desarrollo integral y elevando sus niveles de satisfacción.

3. Normatividad

El Plan de Estímulos, Incentivos y Bienestar Social de la Universidad del Quindío se fundamenta en los siguientes preceptos legales, que establecen el marco general del Sistema de Desarrollo Administrativo y del Empleo Público en Colombia:

Decreto Ley 1567 de 1998: "Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Servidores del Estado." Este decreto establece los pilares del Sistema de Estímulos.

Actualización Ley 1960 de 2019: Se incluye el Artículo 3° de la Ley 1960 de 2019, que modificó el literal g) del Artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998, asegurando el derecho de acceso a programas de capacitación y bienestar a todos los servidores públicos, priorizando a los empleados de carrera administrativa en caso de presupuesto insuficiente.

Ley 909 de 2004 (Ley de Carrera Administrativa): El **parágrafo del Artículo 36** es la base legal para la obligatoriedad de estos programas, disponiendo que las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de **eleva los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo** del personal y contribuir al cumplimiento de los resultados institucionales.

Decreto 1083 de 2015: "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública." Este decreto consolida y actualiza toda la reglamentación del sector, incluyendo los aspectos de estímulos y bienestar.

Aplicación Específica: El **Título 10 (Artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17)** de este Decreto es el marco reglamentario vigente, definiendo los lineamientos y las características de los **Programas de Estímulos**, los **Programas de Bienestar** y los **Planes de Incentivos**. (Este decreto derogó y sustituyó el Decreto 1227 de 2005 y





sus modificaciones).

Decreto 1499 de 2017 Que modificó el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario): El Artículo 37 (Numerales 4 y 5) consagra como derechos de todo servidor público la participación en los programas de bienestar social (vivienda, educación, recreación, cultura, deporte) y el disfrute de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.

Acuerdo del Consejo Superior No. 011 del 26 de agosto de 2013: "Por medio del cual se expide el estatuto de personal administrativo y Sistema de Carrera Especial para el personal administrativo de la Universidad del Quindío." Este acuerdo debe contener las disposiciones internas y particulares que regulan la aplicación de los estímulos, incentivos y bienestar en la institución, alineado con el marco legal nacional.

4. Lineamientos conceptuales

El presente Plan de Estímulos, Incentivos y Bienestar Social se fundamenta en el Programa Nacional de Bienestar 2023–2026 y en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y su componente de Talento Humano. Son cinco (5) los ejes que allí se proponen: i) el eje de equilibrio psicosocial; ii) el eje de salud mental; iii) el eje de diversidad e inclusión; iv) el eje de transformación digital y v) el eje de identidad y vocación por el servicio público. Estos ejes fueron diseñados con base en un diagnóstico exhaustivo de las necesidades del personal y en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las tendencias del mercado laboral.

- **Eje 1: Equilibrio Psicosocial**

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.





- **Eje 2: Salud Mental**

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

- **Eje 3: Diversidad e Inclusión**

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

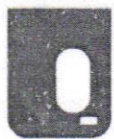
- **Eje 4: Transformación Digital**

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan al mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

- **Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público**

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.





UNIVERSIDAD
DEL QUINDÍO

Res MEN 014915 - 02 AGO 2022
RENOVACIÓN ACREDITACIÓN

Plan de Estímulos, Incentivos y Bienestar Social 2026

5. Resultados encuesta de necesidades

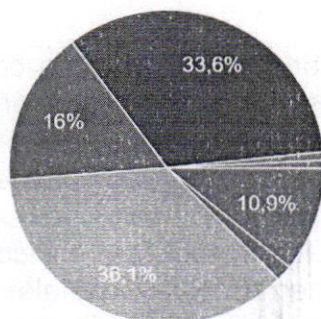
Finalizando la vigencia del año 2025 y con el fin de obtener insumos para la elaboración del presente Plan, se envió al 100% de los funcionarios administrativos de planta de la Universidad, trescientos noventa y cinco (395), el **Sondeo de Bienestar Laboral 2026: Tu voz, nuestro crecimiento. "La sana convivencia es crecimiento humano institucional"** donde se obtuvieron ciento diecinueve (119) respuestas con los siguientes resultados:

a) Participantes por nivel jerárquico:

La mayor participación en el diligenciamiento de encuesta estuvo representada por el nivel profesional con un 36.1%, seguido por el nivel asistencial con un 33.6%.

Nivel Jerárquico

119 respuestas

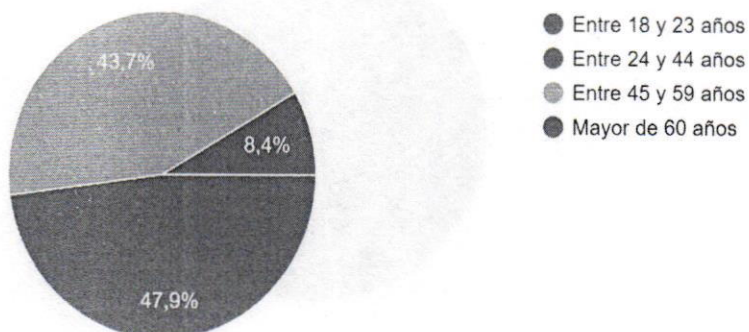


- Directivo
- Asesor
- Profesional
- Técnico
- Asistencial
- Auxiliar
- Jefe departamento

b) Se determinaron los rangos de edad de los funcionarios que diligenciaron la encuesta, siendo el rango de edad más representativo el comprendido entre los 24 y 44 años.

Edad (Rangos)

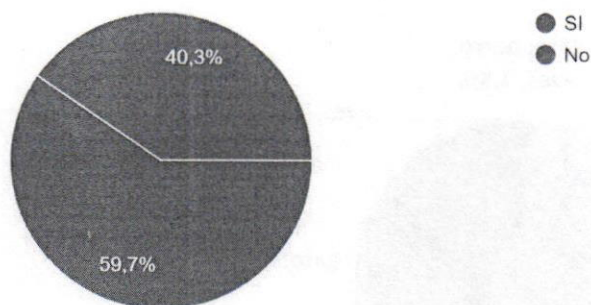
119 respuestas



- c) A los encuestados se les consultó información acerca de los hijos u otros familiares dependientes económicamente de ellos, arrojando como resultado que el 59.7% si tienen personas a cargo frente a un 40.3 % que respondieron negativamente.

¿Tienes hijos(as), hijastros(as) o custodios que dependan económicamente de ti?

119 respuestas



- d) En dicha pregunta se realizaron las siguientes sub preguntas, lo cual dio como resultado lo siguiente:



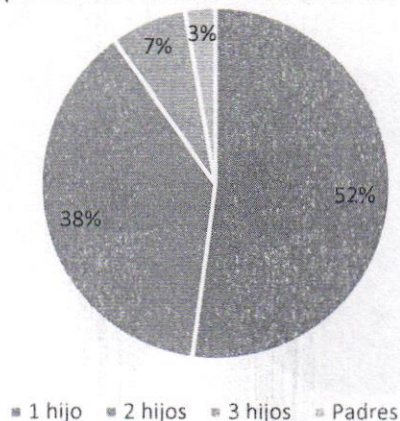


UNIVERSIDAD
DEL QUINDÍO

Res.MEN 014915 - 02 AGO 2022
RENOVACIÓN ACREDITACIÓN

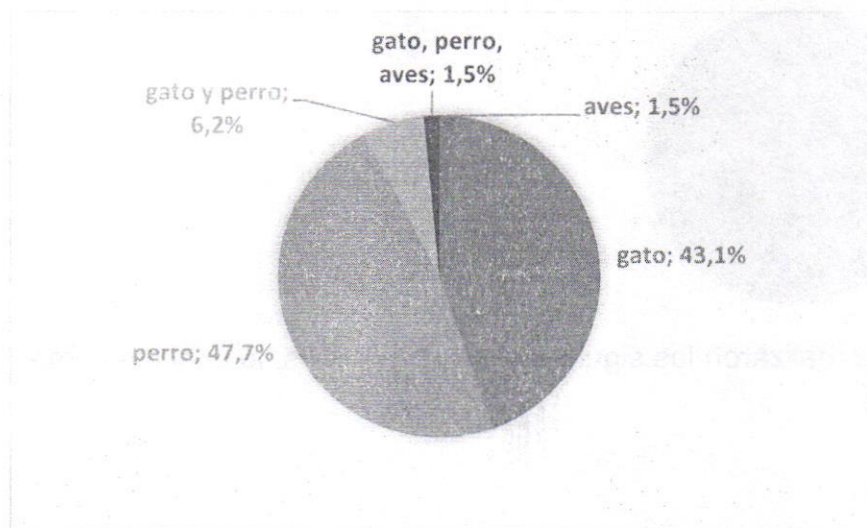
Plan de Estímulos, Incentivos y Bienestar Social 2026

Personas dependientes económicamente del funcionario



De los 71 funcionarios que respondieron SI tener hijos, el 52% tienen 1 hijo y el 38% tienen 2 hijos. De los encuestados solo 2 funcionarios informaron tener como dependientes a sus padres.

- e) A la pregunta por tenencia de mascotas, el 55% de los funcionarios respondieron afirmativamente. En cuanto al tipo de mascota, el 47.7% tienen perro y el 43,1% tienen gato.

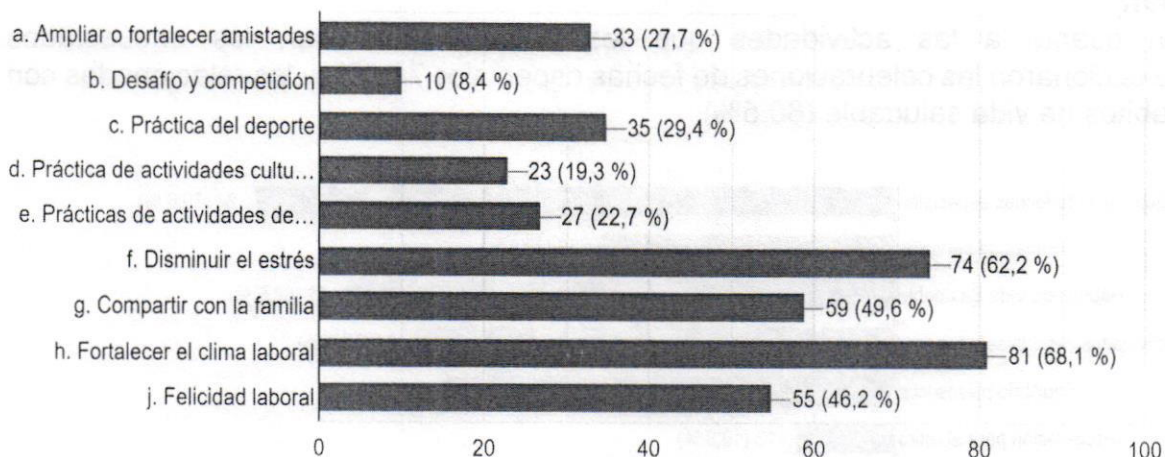


- f) Con el ánimo de conocer la percepción, necesidades y deseos de los funcionarios, se hicieron las siguientes preguntas:

• **información particular sobre eventos de bienestar social**

¿Qué te inspira a participar en las actividades de Bienestar Social Laboral? Puedes elegir las opciones que más te motiven:

119 respuestas

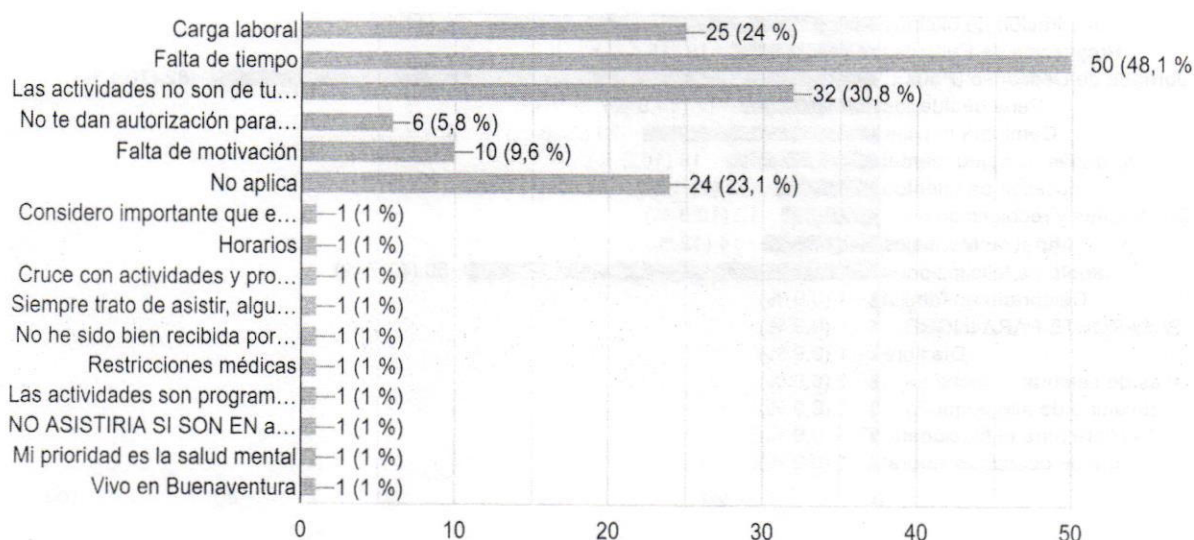


Las actividades que llaman la atención de los encuestados son aquellas relacionadas con el fortalecimiento del clima laboral y la disminución del estrés; las actividades de menor interés son las relacionadas con desafío y competición.

1. ¿Por cuál de estos motivos no participarías en las actividades de Bienestar Social Laboral?

Puedes seleccionar más de 1 opción.

104 respuestas

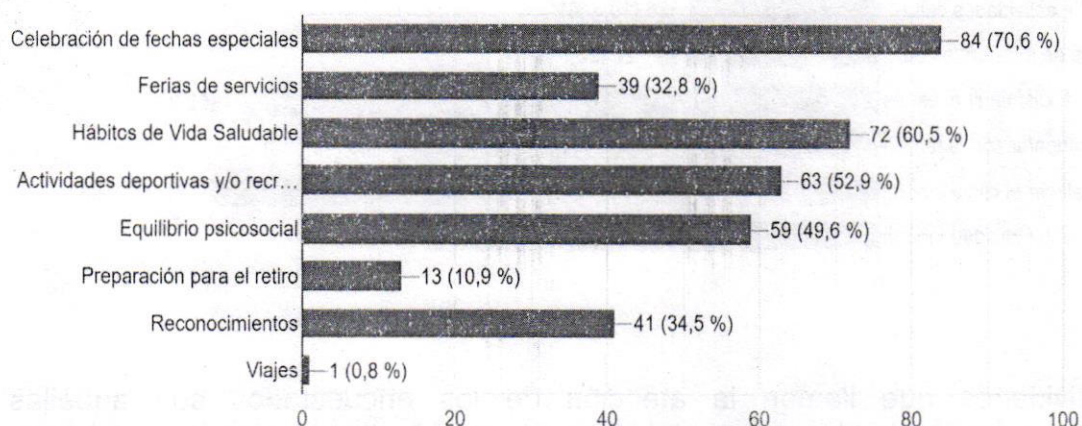




Dentro de los motivos considerados por los encuestados para no participar en las actividades de bienestar obedecen a la falta de tiempo (48.1%) o las actividades no son de su gusto (32%).

• Temáticas de bienestar social laboral - Con tu opinión se construye el plan

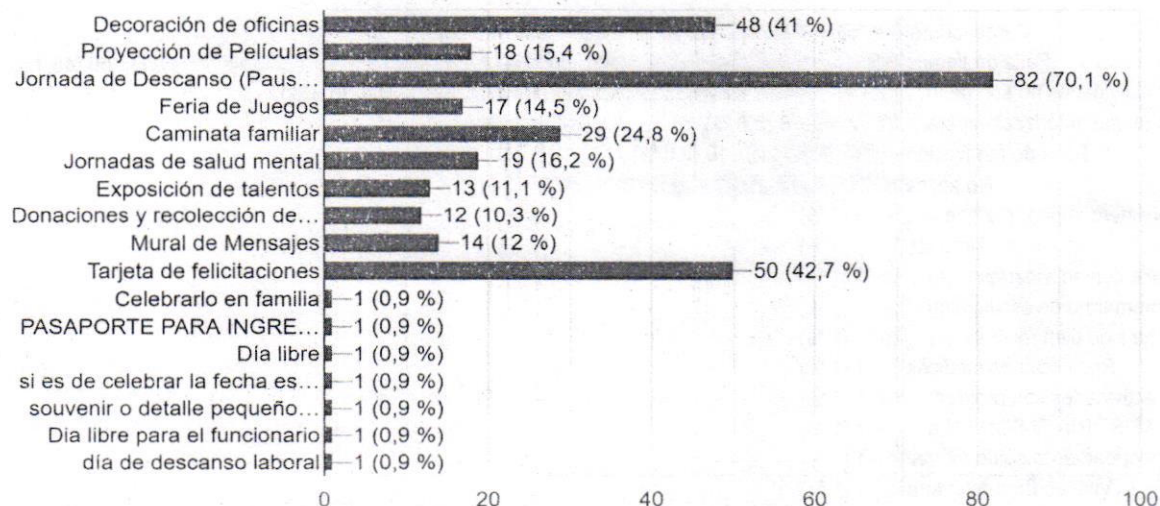
En cuanto a las actividades que les pudieran interesar, los encuestados seleccionaron las celebraciones de fechas especiales (70.6%) y las relacionadas con hábitos de vida saludable (60.5%).



• Celebrando juntos. Momentos que nos unen

Sabemos que cada persona es única. Por eso, queremos que la forma de celebrar tus días especiales se adapte a tus preferencias. Cuando se...sarios laborales, etc.), ¿Cómo prefieres hacerlo?

117 respuestas



En cuanto a la forma de celebrar las fechas especiales, el 70,1% prefieren disfrutar de una jornada de descanso.

• Uniquindio en conexión - Acceso a servicios y beneficios

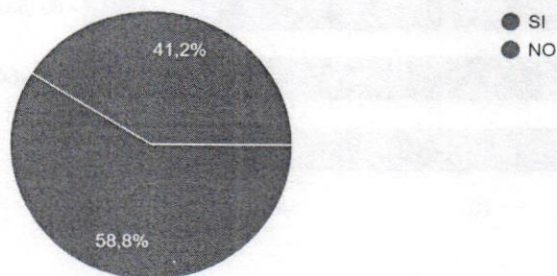
Con el interés de incentivar el aprovechamiento de los servicios ofrecidos por las entidades aliadas se preguntó si los funcionarios conocen y han utilizado los servicios de la Caja de Compensación Familiar, obteniendo como resultado un 58.8% de respuesta positiva.

En cuanto a los servicios ofrecidos por la caja el 45,4% prefieren actividades de recreación y turismo.

Frente a los programas de vivienda, el 42,6% de los encuestados desean recibir información específica sobre financiamiento y subsidios a los que pueden acceder. En relación a la preferencia de este tipo de servicio, quisieran recibir información de la caja de compensación y las entidades bancarias.

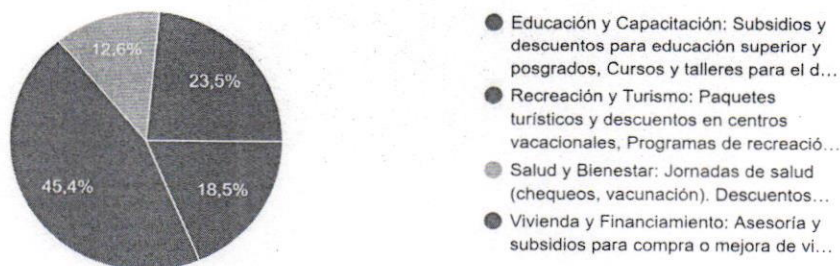
Queremos asegurarnos de que estés aprovechando al máximo los beneficios que tienes como parte de la comunidad Uniquindiana. Por eso, nos ...los servicios de la Caja de Compensación Familiar

119 respuestas



Para el 2026, ¿Qué tipo de actividades y beneficios te gustaría que la Universidad promocióne más a través de la Caja de Compensación Familiar? (Puedes seleccionar más de una opción)

119 respuestas





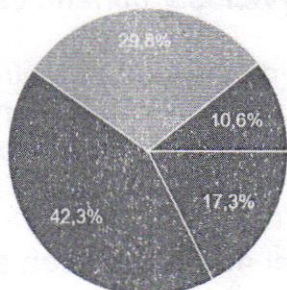
UNIVERSIDAD
DEL QUINDÍO

Res. MEN 014915 - 02 AGO 2022
RENOVACIÓN ACREDITACIÓN

Plan de Estímulos, Incentivos y Bienestar Social 2026

Tu proyecto de vida. El acceso a una vivienda digna es un proyecto de vida para muchas personas. En la Universidad del Quindío, queremos ser un ap...iversidad? (Puedes seleccionar más de una opción)

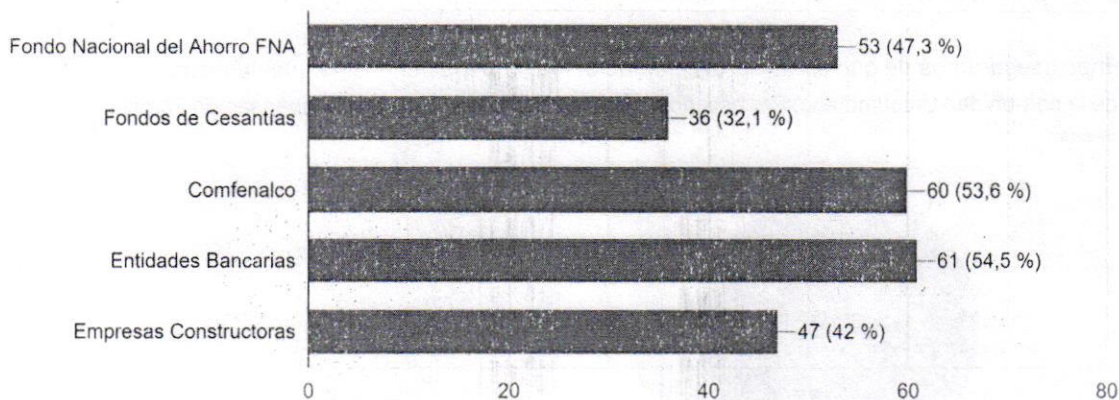
104 respuestas

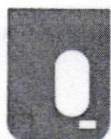


- Orientación general. Información sobre los programas de vivienda disponibles a nivel nacional y regional.
- Financiamiento y subsidios: Asesoría sobre cómo acceder a créditos hipotecarios y subsidios de vivienda.
- Opciones de vivienda: Ferias con promotoras de proyectos de vivienda...
- Asesoría legal: Charlas sobre aspectos legales y requisitos para la compra de...

Para organizar eventos y gestionar convenios de vivienda, ¿con cuál de las siguientes entidades te gustaría que la universidad se alíe? (Puedes seleccionar más de una opción)

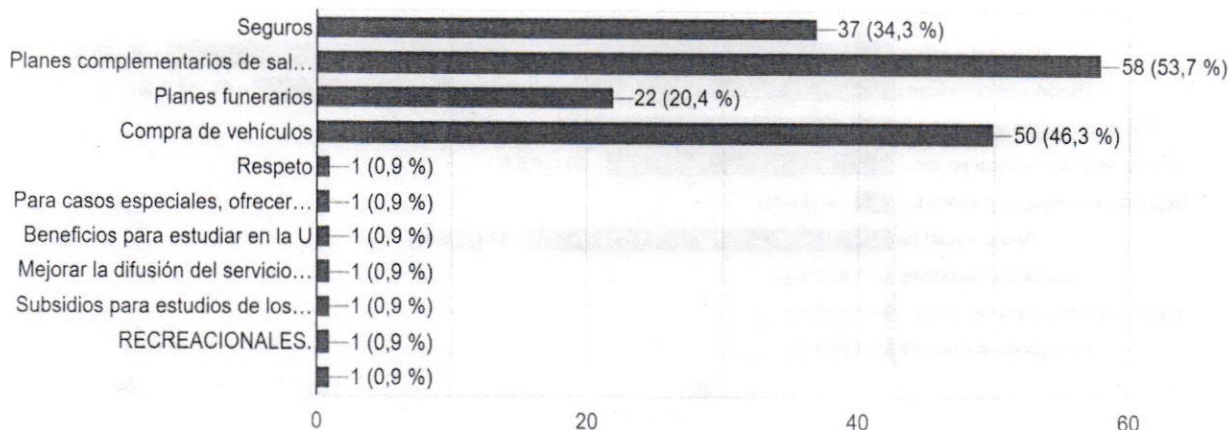
112 respuestas





Tu opinión, nuestro futuro: Otros servicios de interés Hemos explorado diferentes áreas clave para el Plan de Bienestar 2026. Ahora, queremos darte u...Tienes interés en conocer otros servicios, cuales?

108 respuestas

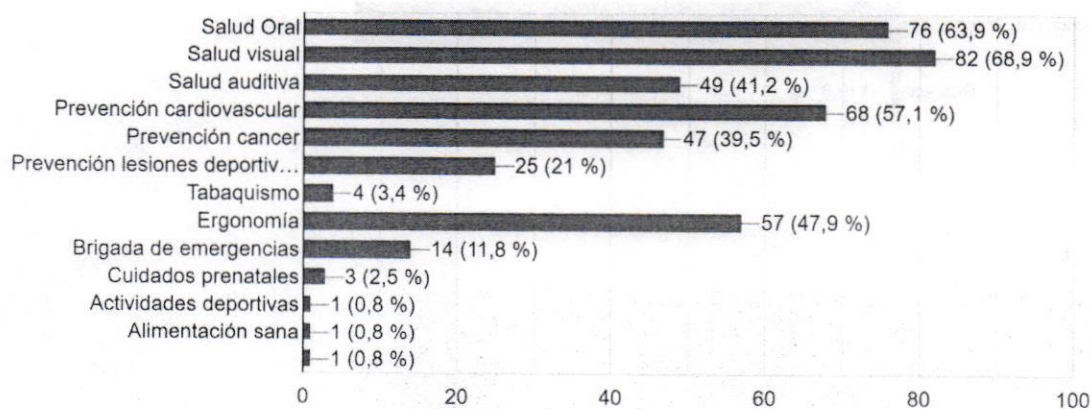


• Uniquindio saludable - Fomentando tu bienestar integral

Esta sección fue diseñada para conocer la preferencia de temas sobre autocuidado y acceso a las herramientas para una mejor calidad de vida. En las siguientes gráficas se evidencian las respuestas:

8. Para el 2026, ¿en qué tipo de actividades de vida saludable te interesaría participar? (Puedes seleccionar más de una opción)

119 respuestas





UNIVERSIDAD
DEL QUINDÍO

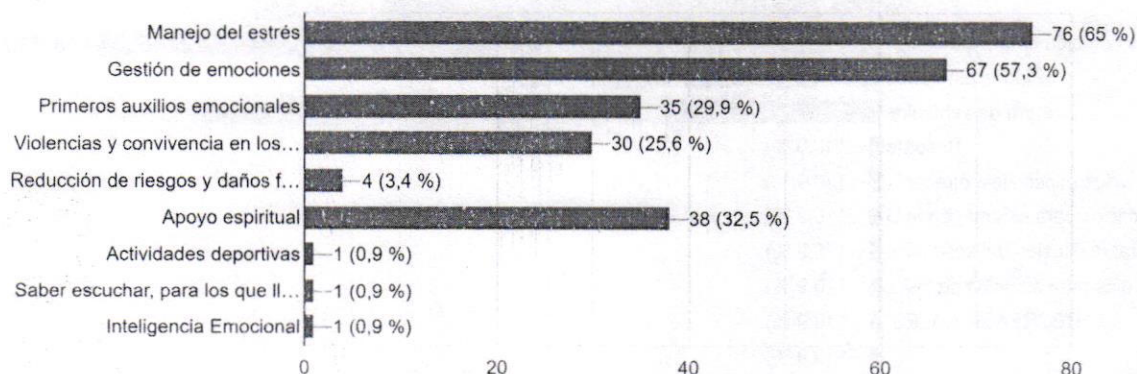
Res. MEN 014915 - 02 AGO 2022
RENOVACIÓN ACREDITACIÓN

Plan de Estímulos, Incentivos y Bienestar Social 2026

Para fortalecer tu salud mental y emocional, ¿en qué tipo de actividades te interesaría participar?

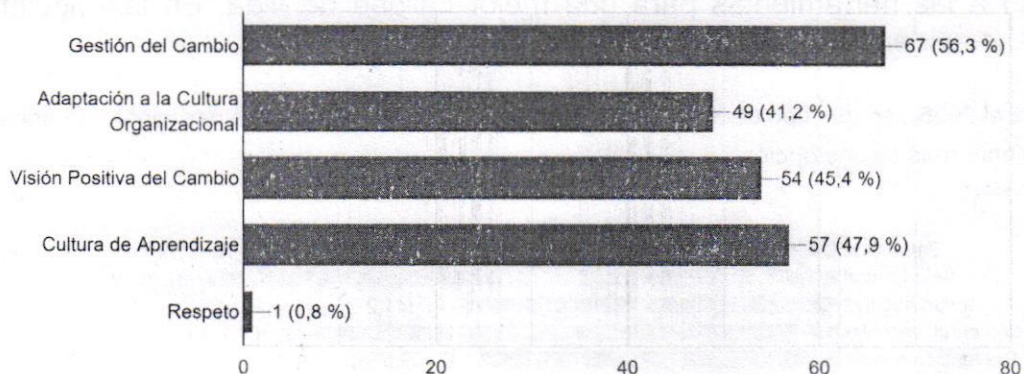
(Puedes seleccionar más de una opción)

117 respuestas



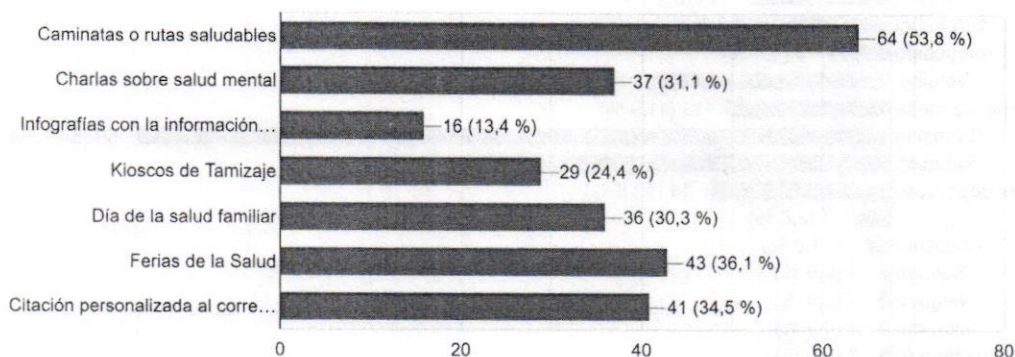
El mundo laboral evoluciona constantemente. Por eso, en la Universidad del Quindío, queremos ofrecerte las herramientas y el apoyo para que te ...participar? (Puedes seleccionar más de una opción)

119 respuestas



¿Cuál es la modalidad que más se adapta a tu estilo de vida y te motivaría a participar en las actividades de bienestar? (Puedes seleccionar más de una opción)

119 respuestas

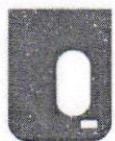


• Uniquindío es deporte - Actividades deportivas

Con el ánimo de promover el desarrollo físico, mental y social de nuestra comunidad a través de la práctica de deportes y actividades recreativas, se consultó por la preferencia en cuanto a espacios de participación que fomenten el ejercicio, el trabajo en equipo y la sana convivencia, contribuyendo así a una vida universitaria más activa y saludable.

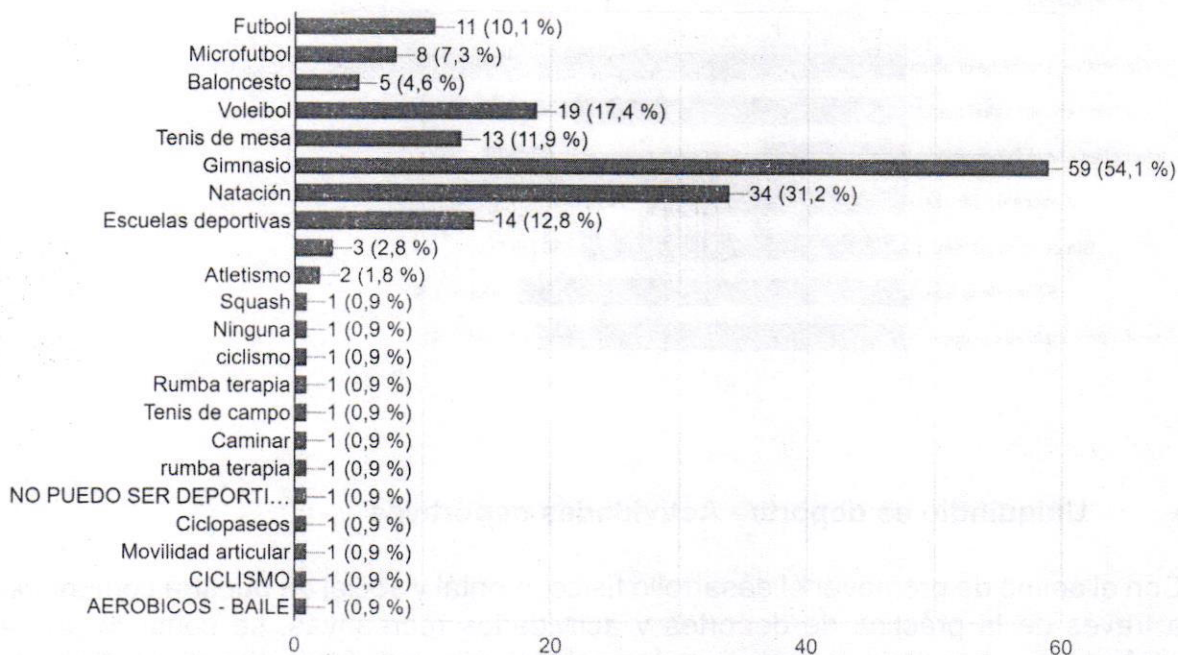
Las actividades de mayor interés hacen referencia al uso del gimnasio con un 54,1%, seguido por la natación con un 31,2% de respuestas





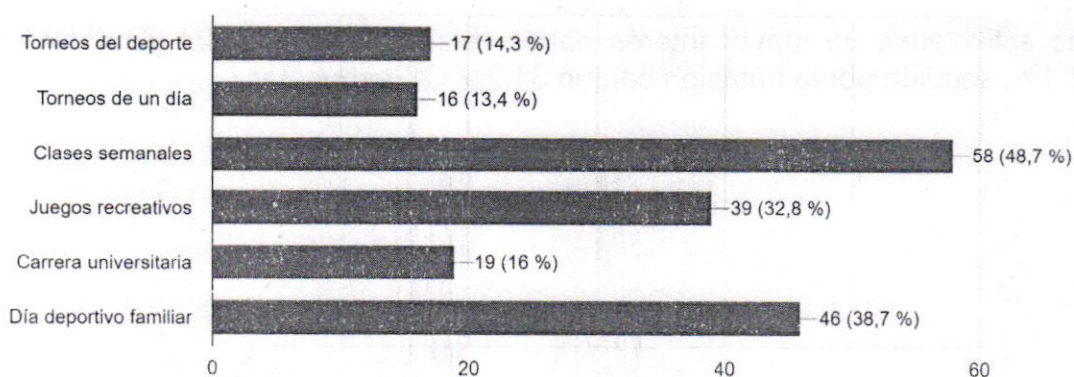
12. Si tienes interés en actividades deportivas, puedes seleccionar una o más opciones de tu gusto

109 respuestas



13. ¿Cómo te gustaría que fueran las actividades deportivas?

119 respuestas

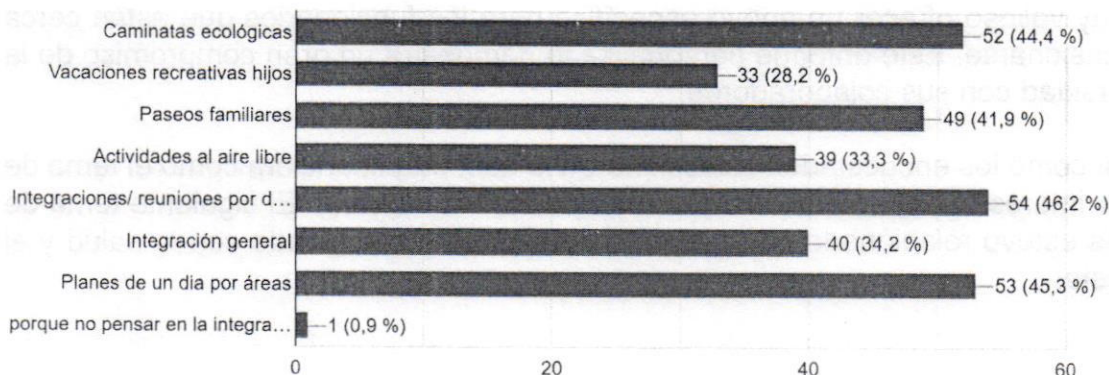


• Uniquindío y familia - Equilibrio Psicosocial

Relacionado con las actividades para fomentar el equilibrio entre la vida laboral y familiar, las respuestas fueron variadas, destacándose aquellas relacionadas con la integración entre los compañeros de trabajo y las actividades al aire libre.

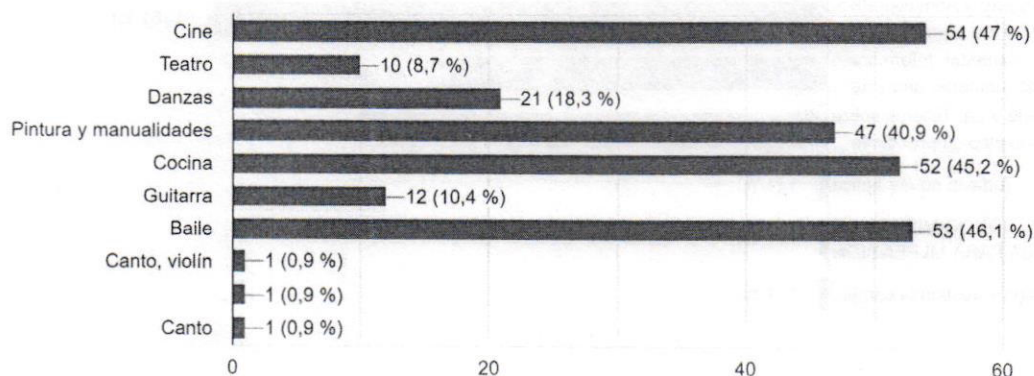
14. Si tienes interés en actividades recreativas, por favor selecciona una o varias opciones.

117 respuestas



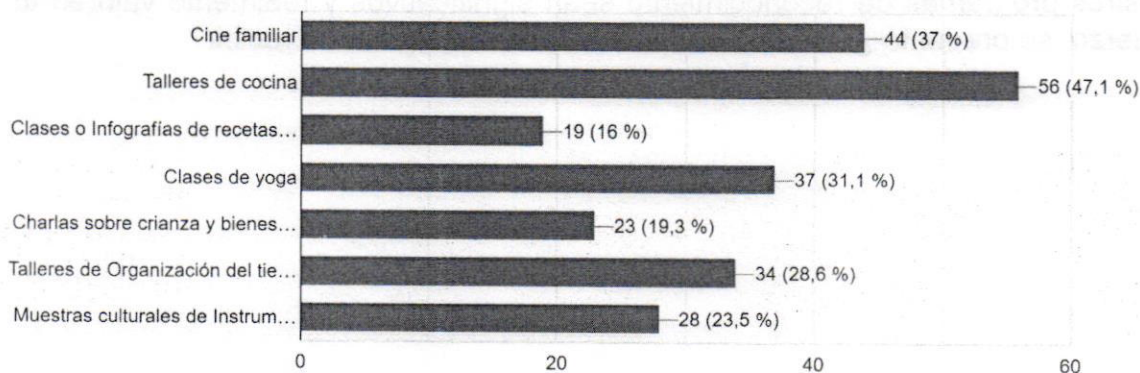
15. Si tienes interés en actividades de Bienestar Social Laboral artísticas y/o culturales por favor selecciona una o varias opciones.

115 respuestas



16. ¿Cómo te gustaría que fueran celebradas las actividades culturales y/o recreativas?

119 respuestas





UNIVERSIDAD
DEL QUINDÍO

Res. MEN 014915 - 02 AGO 2022
RENOVACIÓN ACREDITACIÓN

Plan de Estímulos, Incentivos y Bienestar Social 2026

- **Preparación para el retiro: Uniquindianos para toda la vida.**

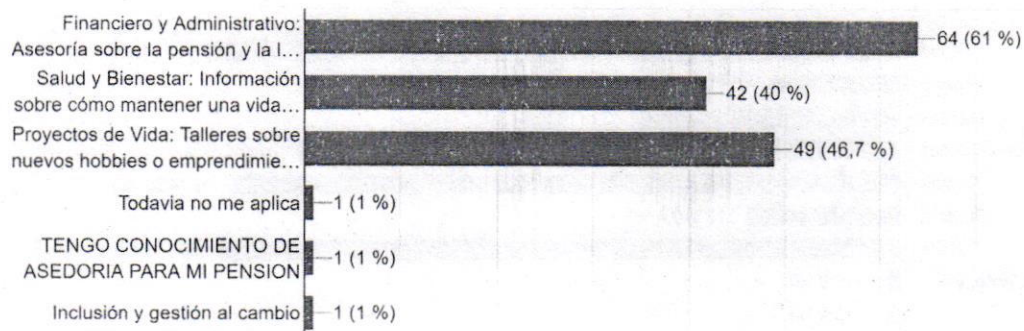
Es muy valioso ofrecer un apoyo específico para los funcionarios que están cerca de pensionarse. Este enfoque personalizado demuestra un gran compromiso de la universidad con sus colaboradores.

Es así como los encuestados seleccionaron la asesoría financiera como el tema de mayor interés al enfrentarse a dicha etapa de la vida laboral. El siguiente tema de interés estuvo relacionado con proyecto de vida y lo relacionado con la salud y el bienestar.

Para prepararte para esta nueva etapa, ¿en qué temas te gustaría recibir orientación y apoyo?

(Puedes seleccionar más de una opción)

105 respuestas

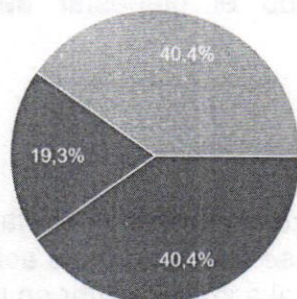


- **Uniquindianos reconocidos - Valoramos tus aportes**

En la Universidad del Quindío, estamos convencidos de que el trabajo y la dedicación de cada funcionario son la clave de nuestro éxito. Con el deseo de que nuestros programas de reconocimiento sean significativos y realmente valoren tu esfuerzo, se preguntó ¿Qué tipo de reconocimiento te gustaría recibir?

Reconocimiento Formal y Público

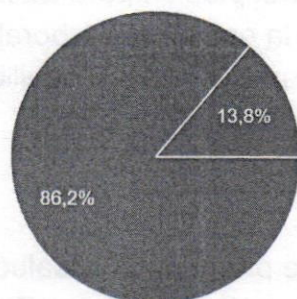
114 respuestas



- Premios o condecoraciones por desempeño sobresaliente.
- Mención de tu trabajo en ceremonias o eventos institucionales.
- Reconocimiento a la antigüedad o trayectoria en la universidad.

21. ¿Te gustaría que se realizara un reconocimiento a los funcionarios que cada año se pensionan?

116 respuestas



- Si
- No

• Un espacio para tus ideas

La encuesta contó con un espacio para que los funcionarios pudieran sugerir otras actividades o acciones de mejora en las ya existentes, obteniendo los siguientes resultados:

- La UQ con su programa de Gerontología, debería realizar actividades propias para los pensionados, donde se gestionen aspectos como la inclusión laboral del jubilado, actividades de salud mental y psicosocial.
- Trazabilidad en los procesos, reducción del consumo de plástico e icopor de un sólo uso.
- Sugiero respetuosamente que las actividades que realicen sean presenciales y de carácter obligatorio, ya que las virtuales las realizan en el horario laboral y es difícil prestar la atención que requieren, ya que al tiempo se continúan con las actividades del puesto de trabajo.
- Bienestar sería la propuesta de nombre para: Tener jornada de pausa activa con los equipos de trabajo los viernes de 4 a 6 pm. Esta propuesta sobre todo es porque los directivos no contamos con el tiempo idóneo para ofrecer estos espacios de retroalimentación o pausa activa con los equipos.



- Se hicieran actividades de bienestar social fuera de las instalaciones.
- Tener un canal donde se brinde asesoría jurídica, laboral
- Es fundamental seguir promocionando el bienestar de la comunidad universitaria.

6. Formulación del plan de acción

A partir del análisis y detección de necesidades y basados en las directrices del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026., se formularon las actividades para el Plan de Estímulos, Incentivos y Bienestar Social a implementar en la vigencia 2026.

Eje 1. Equilibrio psicosocial

Este eje busca proporcionar herramientas de adaptación para afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en la estabilidad laboral y emocional de los funcionarios; está conformado por factores psicosociales, equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

• Factores Psicosociales

Este componente se centra en actividades que promueven la salud física, psíquica y social, prevenir riesgos laborales y la humanización del trabajo. Dichas actividades contribuirán a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, la disminución del ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.

Iniciativas	Acciones Específicas
Recreación y Deporte	Grupos y actividades recreo-deportivas, acondicionamiento físico.
Arte y Cultura	Cursos y talleres artísticos y culturales.
Entorno laboral saludable	Iniciativas relacionadas con el autocuidado cuerpo y mente. Caminatas Ecológicas en articulación con Gestión Ambiental y Bienestar Universitario

• Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de los funcionarios unquindianos y con ello coadyuvar en su bienestar laboral.





Iniciativas	Acciones Específicas
Flexibilidad Laboral	Horario Laboral Flexible y opción de Teletrabajo, ambos de conformidad con la normativa vigente.
Descansos Especiales	Descanso remunerado en Semana Santa y mitad de año
Día de Cumpleaños	Día del Cumpleaños remunerado (Un día de descanso).
Integración Familiar	Celebración del Día de la Familia.
Día de la Niñez y la recreación	Celebración día de los niños
Manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral	Actividades de sensibilización relacionadas con el uso adecuado del tiempo libre y la desconexión laboral.

• Calidad de Vida Laboral

El componente de calidad de vida laboral está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los funcionarios, que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Se enfocan en el reconocimiento de su labor y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

Iniciativa	Acciones Específicas
Trayectoria Institucional	Evento de reconocimiento por tiempo de servicio (Quinquenios).
Desempeño y Servicio	Reconocimiento "Servidor Público Destacado". Reconocimiento por "Buen Servicio al Ciudadano".
Reconocimientos	Felicitación por cumpleaños (tarjeta digital). Felicitaciones a Madres Gestantes. Reconocimiento de Profesiones (mensaje en redes institucionales).
Acompañamiento	Bienvenida a funcionarios nuevos/reingreso (tarjetas virtuales). Mensajes de pronta recuperación y en procesos de duelo.
Celebraciones Varias	Día del Servidor Público. Día del Trabajo (mensaje virtual). Celebración de fechas internacionales (Día de la mujer, del hombre, de la felicidad) y especiales (Secretaria, Profesor).
Programa de desvinculación asistida	Acompañamiento a funcionarios que vivan el proceso de retiro institucional.
Programa Servimos	Estrategias de difusión de servicios cubiertos por el Programa Servimos (Función Pública)



Eje 2. Salud Mental

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad.

- **Higiene Mental y nuevos riesgos a la salud**

El componente de higiene mental hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de funcionarios, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.

Iniciativa	Acciones Específicas
Mantenimiento de la Salud Mental	Actividades de sensibilización relacionadas con prevención de conductas suicida, tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, síndrome de agotamiento laboral, entre otras.
Programa de minfulness	Actividades para la reducción de estrés.
Promoción de la salud	Cápsulas y capacitaciones sobre vida saludable (nutrición, salud oral, visual y auditiva, higiene del sueño, etc). Ferias de Salud y campañas de prevención y promoción de la salud.

Eje 3. Diversidad e inclusión

Este eje hace referencia a las acciones que la institución implementará en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

El eje se verá materializado a partir de dos componentes: Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad y Prevención, atención y medidas de protección.

Iniciativa	Acciones Específicas
Promoción y Formación	Actividades con acompañamiento de Bienestar Institucional para promover la inclusión, diversidad y equidad en el campus universitario

Prevención de Violencias	Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, violencias basadas en género, ciberacoso y abuso de poder.
---------------------------------	---

Eje 4. Transformación digital

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, cuyo propósito será migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan al mundo. Lo anterior, permite a las entidades a través de las herramientas digitales agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

El eje de transformación digital estará orientado hacia la creación de cultura digital para el bienestar.

Iniciativa	Acciones Específicas
Cultura digital para el bienestar	Promoción de aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, adaptación al cambio y el servicio al ciudadano.
Analítica de datos para el bienestar	Talleres sobre inteligencia artificial para la toma de decisiones en materia de bienestar. Capacitaciones sobre protección de la información y analítica de datos.

Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público

Comprende acciones encaminadas a promover en los funcionarios el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público, los principios de la función pública, así como la importancia de incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por la universidad.

Iniciativa	Acciones Específicas
Sensibilización nuevo Plan de Desarrollo Institucional 2026-2040	Actividades orientadas a desarrollar el sentido de pertenencia en los funcionarios respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la organización



Estrategias de difusión Código de integridad	Campañas orientadas a visibilizar el código de integridad y su puesta en práctica en el desempeño laboral.
---	--

6.1 Resumen actividades del plan

Eje 1. Equilibrio psicosocial	
• Factores Psicosociales	
Tipo de Actividad	Programas / Acciones Específicas
Recreación y Deporte	Grupos y actividades recreo-deportivas, acondicionamiento físico.
Arte y Cultura	Cursos y talleres artísticos y culturales.
Entorno laboral saludable	Iniciativas relacionadas con el autocuidado cuerpo y mente. Caminatas Ecológicas en articulación con Gestión Ambiental y Bienestar Universitario
• Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	
Aspecto	Programas / Acciones Específicas
Flexibilidad Laboral	Horario Laboral Flexible y opción de Teletrabajo, ambos de conformidad con la normativa vigente.
Descansos Especiales	Descanso remunerado en Semana Santa y mitad de año
Día de Cumpleaños	Día del Cumpleaños remunerado (Un día de descanso).
Integración Familiar	Celebración del Día de la Familia.
Día de la Niñez y la recreación	Celebración día de los niños
Manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral	Actividades de sensibilización relacionadas con el uso adecuado del tiempo libre y la desconexión laboral.
• Calidad de Vida Laboral	
Tipo de Reconocimiento	Programas / Acciones Específicas
Trayectoria Institucional	Evento de reconocimiento por tiempo de servicio (Quinquenios).
Desempeño y Servicio	Reconocimiento "Servidor Público Destacado". Reconocimiento por "Buen Servicio al Ciudadano".
Reconocimiento Diario	Felicitación por cumpleaños (tarjeta digital). Felicitaciones a Madres Gestantes. Reconocimiento de Profesiones (tarjeta virtual).



Acompañamiento	Desvinculación Asistida (Actividad de reconocimiento al pensionado). Bienvenida a funcionarios nuevos/reingreso (tarjetas virtuales). Mensajes de pronta recuperación y acompañamiento en procesos de duelo.
Celebraciones Varias	Día del Servidor Público. Día del Trabajo (mensaje virtual). Celebración de fechas internacionales (Día de la mujer, del hombre, de la felicidad) y especiales (Secretaria, Profesor).
Programa de desvinculación asistida	Acompañamiento a funcionarios que vivan el proceso de retiro institucional.
Programa Servimos	Estrategias de difusión de servicios cubiertos por el Programa Servimos (Función Pública)
Eje 2. Salud Mental	
Higiene Mental y nuevos riesgos a la salud	
Tipo de Actividad	Programas / Acciones Específicas
Mantenimiento de la Salud Mental	Actividades de sensibilización relacionadas con prevención de conductas suicida, tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, síndrome de agotamiento laboral, entre otras
Programa de minfulness	Actividades para la reducción de estrés
Promoción de la salud	Cápsulas y capacitaciones sobre vida saludable (nutrición, salud oral, visual y auditiva, higiene del sueño, etc).
	Ferias de Salud y campañas de prevención y promoción de la salud.
Eje 3. Diversidad e inclusión	
Tipo de Actividad	Programas / Acciones Específicas
Promoción y Formación	Actividades con acompañamiento de Bienestar Institucional para promover la inclusión, diversidad y equidad en el campus universitario
Prevención de Violencias	Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, violencias basadas en género, ciberacoso y abuso de poder.
Eje 4. Transformación digital	



Tipo de Actividad	Programas / Acciones Específicas
Cultura digital para el bienestar	Promoción de aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, adaptación al cambio y el servicio al ciudadano.
Analítica de datos para el bienestar	Talleres sobre inteligencia artificial para la toma de decisiones en materia de bienestar.
	Capacitaciones sobre protección de la información y analítica de datos.
Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	
Tipo de Actividad	Programas / Acciones Específicas
Sensibilización nuevo Plan de Desarrollo Institucional 2026-2040	Actividades orientadas a desarrollar el sentido de pertenencia en los funcionarios respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la organización
Estrategias de difusión Código de integridad	Campañas orientadas a visibilizar el código de integridad y su puesta en práctica en el desempeño laboral.

7. Entidades y dependencias de apoyo

La ejecución integral del Plan de Estímulos, Incentivos y Bienestar Social requiere la coordinación interinstitucional. Para orientar y garantizar el cumplimiento de las acciones, se cuenta con el apoyo estratégico de:

Internas (Universidad del Quindío)

- **Dirección de Bienestar Institucional:** Como área central en el desarrollo de programas de ocio, cultura, deporte y equilibrio psicosocial.
- **Centro de Salud y Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST):** Esenciales para el desarrollo del Eje de Salud y Bienestar Integral, la prevención de riesgos y las campañas de promoción de la salud.
- **Demás Áreas de la Institución** cuya participación o experticia sea requerida para la ejecución de actividades específicas.

Externas (Aliados Estratégicos)

- **Caja de Compensación Familiar:** Para la oferta de programas sociales, recreativos y educativos en beneficio de los funcionarios y sus familias.

- **Entidades de Seguridad Social:** Incluyendo Empresas Promotoras de Salud (**EPS**), Administradoras de Riesgos Laborales (**ARL**), y Fondos de Pensiones y Cesantías, para la articulación de la oferta de servicios y el cumplimiento normativo.
- **Empresas Aliadas y/o Proveedores:** Todas aquellas entidades externas que sean contratadas para el suministro de bienes, servicios o convenios requeridos para la correcta implementación del Plan.

8. Gestión presupuestal

La implementación de las actividades planeadas en el presente Plan está sujeta a la **disponibilidad y asignación presupuestal anual** otorgada por la entidad.

- **Fuente de Financiación:** La ejecución queda supeditada al presupuesto asignado en el **Plan Operativo Anual de Inversiones (POAI)** de cada vigencia fiscal.
- **Responsabilidad de Gestión:** La **Dirección de Gestión Humana** es la dependencia responsable y autorizada para llevar a cabo los procesos administrativos y precontractuales necesarios para la adquisición de bienes y/o servicios requeridos para el cumplimiento de los ejes estratégicos del Plan.

9. Divulgación y comunicación

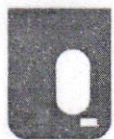
Para garantizar el acceso y la participación equitativa de todos los funcionarios administrativos, el presente Plan de Estímulos, Incentivos y Bienestar Social será objeto de una estrategia de comunicación que asegure su conocimiento:

- **Responsable:** La Dirección de Gestión Humana tendrá a su cargo la socialización y divulgación del Plan.
- **Medios:** La información será difundida a todos los funcionarios de la Universidad del Quindío a través de los canales y medios de comunicación institucional vigentes (correo electrónico, cartelera, página web, INTRAWEB, etc.).

10. Seguimiento y evaluación

Con el fin de garantizar un seguimiento y evaluación al plan de acción, se podrá contar con los registros y evidencias para la ejecución de las actividades propuestas:

- Registro de asistencia o inscripción
- Registro de las actividades en el SINFUQ



- Registros fotográficos

Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se describen a continuación:

Meta 1: Implementar en un 90% las actividades definidas en el Plan de estímulos, incentivos y bienestar social 2026

Indicador: Porcentaje de ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2026
Formula del Indicador

$$\frac{\text{Número de actividades desarrolladas en el plan de estímulos}}{\text{Número de actividades programadas en el plan de estímulos}} \times 100$$

Meta 2: Obtener una puntuación promedio mínima de 4,0 en la evaluación de satisfacción de las personas que participan en actividades del plan.

Indicador: Nivel de satisfacción de personas que participan en actividades de capacitación.

La Dirección de Gestión Humana presentará un informe anual sobre los resultados obtenidos en la implementación del Plan de estímulos, incentivos y bienestar social, describiendo los logros y oportunidades de mejora. Este informe será entregado a las instancias establecidas por la Universidad que podrá ser la Vicerrectoría Administrativa y Financiera y la Comisión de Personal.



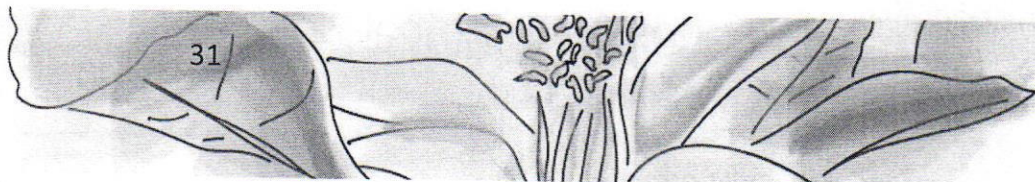
11. Referencias bibliográficas

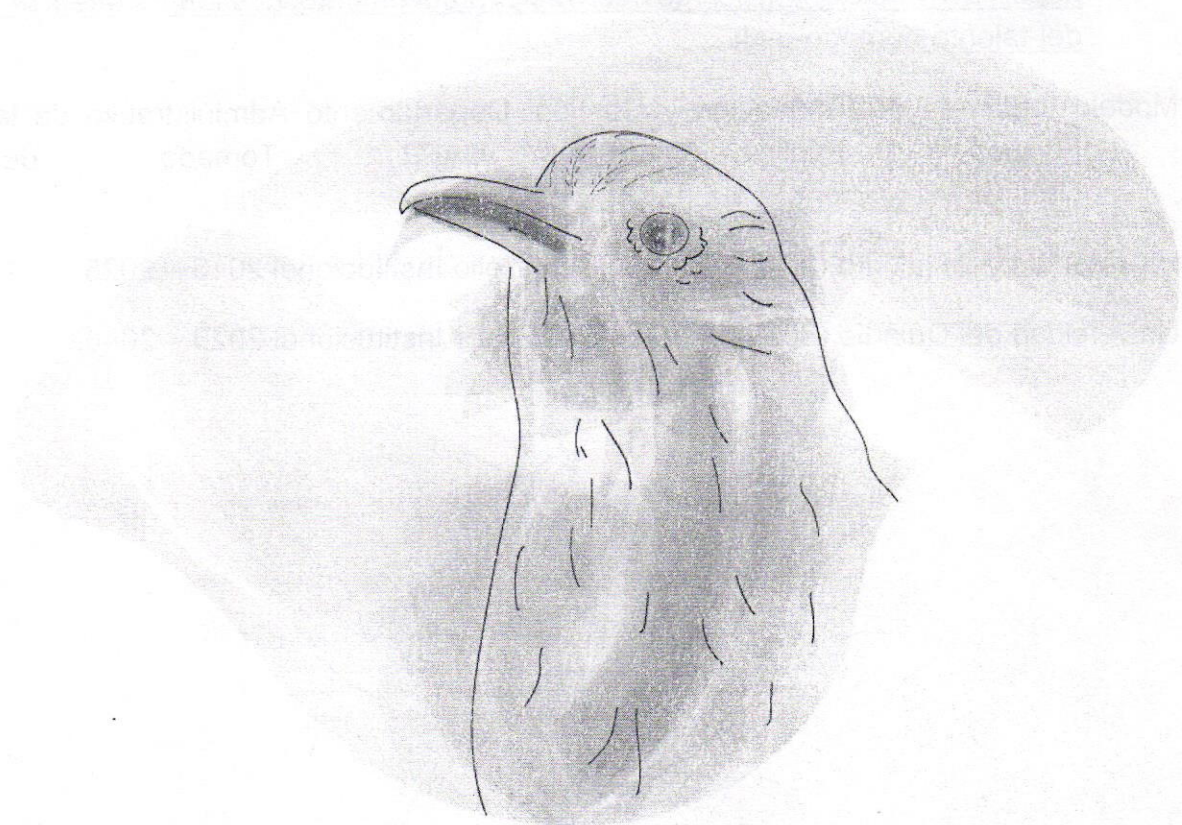
Programa Nacional de Bienestar 2023-2026. Departamento Administrativo de la
Función Pública - DAFP Tomado de:
[https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/documentosgestion-estrategica-
del-talento-humano-geth](https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/documentosgestion-estrategica-del-talento-humano-geth)

Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Departamento Administrativo de la
Función Pública - DAFP Tomado de:
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>

Universidad del Quindío (2015). Plan de Desarrollo Institucional 2016 – 2025.

Universidad del Quindío (2025). Plan de Desarrollo Institucional 2026 – 2040.





DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA

Tel: (57) 6 735 9300 Ext 1013 - 948

Carrera 15 Calle 12 Norte

Armenia, Quindío - Colombia

ghdesarrollohumano@uniquindio.edu.co

UNIQUEINDIO, en conexión territorial

Carrera 15 Calle 12 Norte Tel: (606) 7 35 93 00 Armenia - Quindío - Colombia

www.uniquindio.edu.co