

Plan de **Bienestar, Estímulos e Incentivos**

2026

VIGILADA por el Ministerio de Educación Nacional



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
**COLEGIO MAYOR
DE ANTIOQUIA®**



Contenido

| | |
|--|-----------|
| 1. INTRODUCCIÓN | 3 |
| 2. MARCO NORMATIVO | 3 |
| 3. OBJETIVOS | 4 |
| 3.1. Objetivo General | 4 |
| 3.2. Objetivos Específicos | 4 |
| 4. BENEFICIARIOS | 5 |
| 5. RESPONSABLES | 5 |
| 6. DESARROLLO DEL PLAN | 5 |
| 6.1. Propósito del Plan: | 5 |
| 6.2. Diagnóstico del Plan de Bienestar | 6 |
| 7. RESULTADOS ENCUESTA DE NECESIDADES DE BIENESTAR LABORAL | 6 |
| 8. LÍNEAS DE INTERVENCIÓN | 13 |
| 8.1 Línea de promoción artística y cultural | 13 |
| 8.2 Línea deportiva y recreativa | 14 |
| 8.3 Línea de salud y desarrollo humano | 15 |
| 8.4 Línea socioeconómica | 15 |
| 9. RECONOCIMIENTOS, ESTIMULOS E INCENTIVOS | 16 |
| 10. CRITERIOS DE SELECCIÓN PARA EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA | 16 |
| 11. ESTIMULOS E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN | 17 |
| 12. ESTIMULOS E INCENTIVOS AL MEJOR SERVIDOR PÚBLICO POR COMPETENCIAS Y PRODUCTIVIDAD | 17 |
| 13. SALARIO EMOCIONAL | 20 |

1. INTRODUCCIÓN

Para la Institución Universitaria Colegio mayor de Antioquia el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos tiene como apoyo el personal de talento humano y bienestar institucional, por tal motivo se planea el desarrollo de las actividades anuales contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores haciendo posible un desempeño eficiente, eficaz y un ambiente laboral más agradable en la institución.

De esta manera se pretende un equilibrio entre la vida laboral y personal interactuando con otras personas y generado un impacto positivo en las condiciones de vida de los servidores, por tal razón es necesario dar respuesta a las necesidades y expectativas para el desarrollo integral y productivo, de manera que contribuyan al cumplimiento de las metas institucionales, clima laboral adecuado con cambios organizacionales para el mejoramiento continuo en la gestión institucional.

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026 de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia se diseña según las orientaciones normativas, teniendo en cuenta el Decreto Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, se aplica y se analiza la encuesta de necesidades enviada a los servidores de la institución, se toma como base los resultados de la medición de riesgo psicosocial, medición de clima organizacional, la información contenida en las bases de datos demográficos y en los resultados de las evaluaciones de las actividades.

Es de gran importancia que la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia contribuya a través de estas acciones, a la construcción de un mejor nivel educativo, salud, vivienda, recreación y cultural que le permitan a los servidores y sus familias calidad de vida y un desarrollo integral donde se sientan satisfechos en la institución.

2. MARCO NORMATIVO

Las normas que reglamentan la implementación del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos en el sector público son:

- **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, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente, en su Capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

- **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36**

Numeral 1: La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

- **Ley 734 de 2002 (Ley 1952/2019 la cual entra en vigencia en mayo de 2019).**

En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

- **Decreto 1083 de 2015**

A su vez el Decreto 1083 del 2015 en su artículo 2.2.10.1 dispone que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

- **Acuerdo 009 de 2015**

Por el cual se deroga el Acuerdo No. 011 del 27 de junio de 2002 y se define y adopta la política de Bienestar Institucional de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Establecer el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos el cual tiene como finalidad, elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo integral y bienestar de los empleados, a través de actividades e incentivos que mejoren su vida laboral y contribuyan al cumplimiento de objetivos personales e institucionales.

3.2. Objetivos Específicos

- Brindar actividades deportivas, socioeconómicas, culturales, de desarrollo humano y de salud que contribuyan a potencializar las diferentes dimensiones del ser como la cognitiva, creativa, socio afectiva, corporal y comunicativa.

- Generar espacios que permita mejorar la percepción satisfactoria del Clima organizacional y propicio para el bienestar y desarrollo mediante condiciones laborales que motiven al empleado a generar mayor productividad y establecer óptimas relaciones interpersonales, así mismo para fortalecer el vínculo con su núcleo familiar.
- Fomentar los valores del servicio público como la honestidad, el respeto, el compromiso, la diligencia y la justicia, con el fin de que todos los empleados se comprometan activamente con la integridad en sus actuaciones diarias.

4. BENEFICIARIOS

Los beneficios del programa de bienestar, aplica para los empleados de la Institución y su grupo familiar (cónyuge, hijos hasta los 12 años que dependan económicamente del empleado y padres).

En el caso de los incentivos y estímulos, serán sólo para los empleados nombrados en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y docentes de planta, y para los docentes ocasionales y cátedra que se encuentren vinculados a algún proyecto de investigación.

5. RESPONSABLES

La Oficina de Talento Humano y de Bienestar Institucional, serán los encargados de comunicar, promocionar, coordinar, ejecutar y evaluar el presente Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, así como elaborar el cronograma de actividades y proyectar los actos administrativos correspondientes a la entrega de incentivos a los mejores empleados y equipos de trabajo.

6. DESARROLLO DEL PLAN

6.1. Propósito del Plan:

Este plan esta direccionado a todos los servidores públicos de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, encaminado a contribuir al bienestar laboral, ambiente de trabajo optimo, mejoramiento de la calidad de vida, así como la eficiencia, eficacia y efectividad en el cumplimiento de las funciones institucionales, lo anterior enmarcado en el Decreto 1567 de 1.998.

Con el fin de cumplir las políticas y actividades de este plan se cuenta con los siguientes actores:

- ✓ Encuestas realizadas al interior de la entidad para cada uno de los componentes.

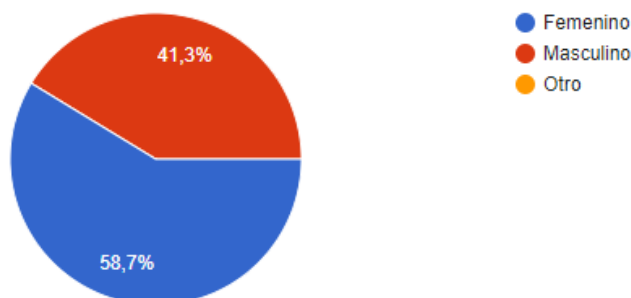
- ✓ Análisis de los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades para el plan de bienestar
- ✓ Aportes de entidades participantes en cada uno de los planes, como la Administradora de Riesgos Laborales, la Caja de Compensación Familiar, entidades promotoras de Salud, Pensión y Cesantías, entidades Adscritas y Vinculadas públicas y/o privadas.

6.2. Diagnóstico del Plan de Bienestar

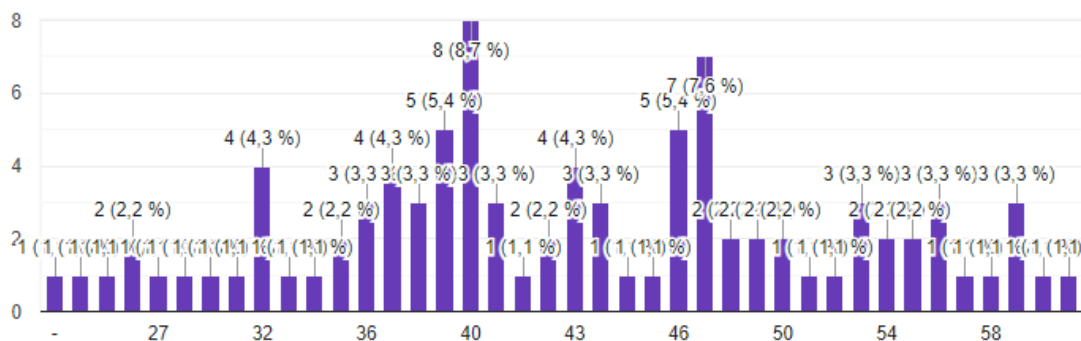
El diagnóstico de necesidades es el componente que nos orienta a definir la estructuración y el desarrollo de las actividades y programas fortaleciendo las competencias y lograr el bienestar de los servidores de la institución, por lo anterior se realizó una encuesta con los datos demográficos de las necesidades y expectativas de las actividades a realizar.

7. RESULTADOS ENCUESTA DE NECESIDADES DE BIENESTAR LABORAL

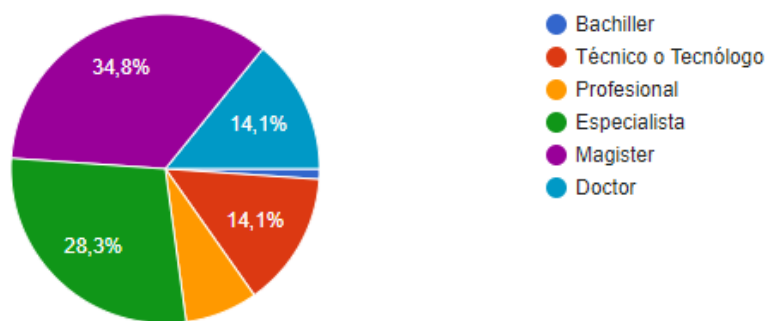
a. Género



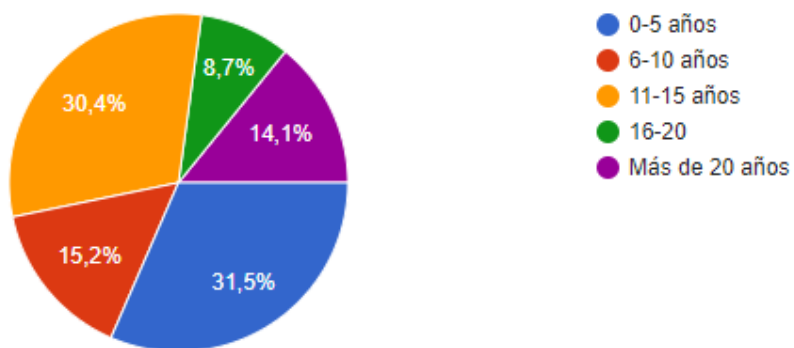
b. Edad



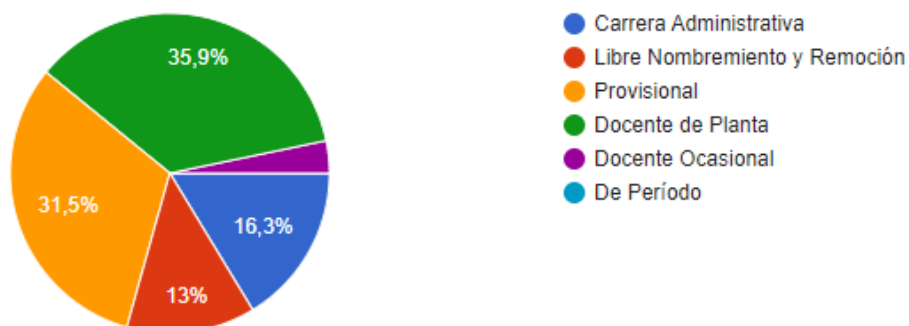
c. Formación Académica



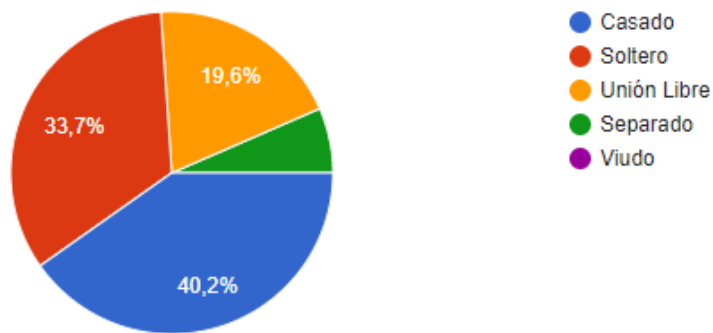
d. Tiempo de servicio en la Institución



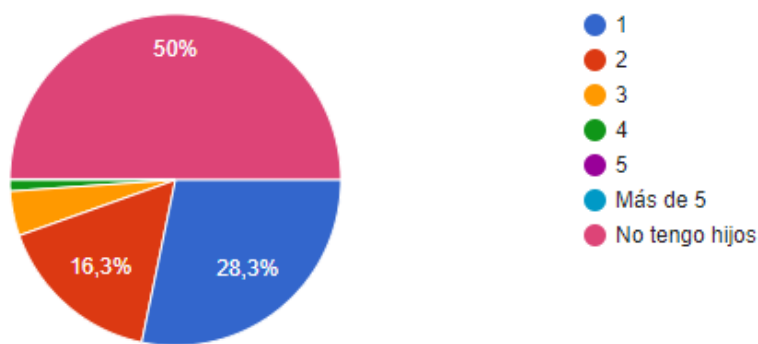
e. Tipo de Vinculación



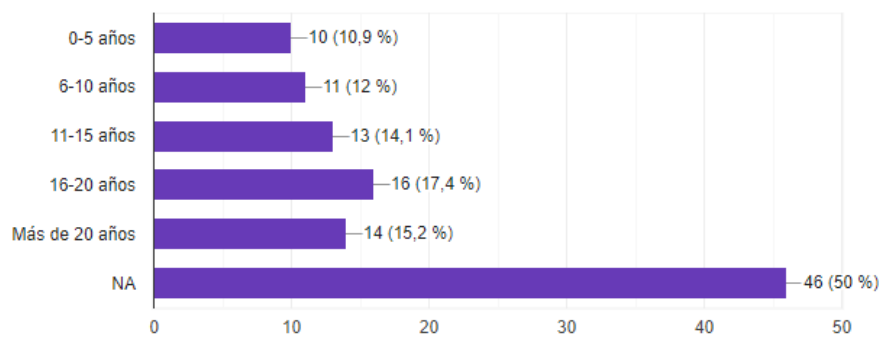
f. Estado Civil



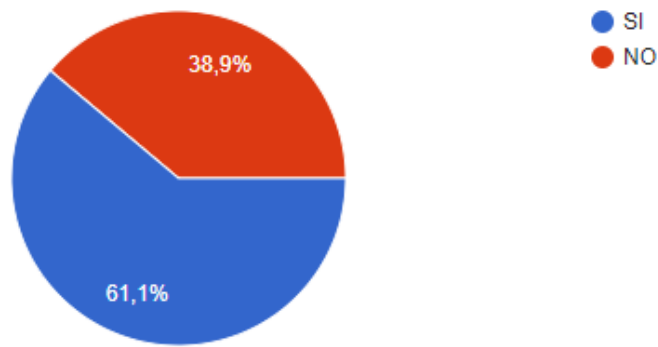
g. Número de Hijos



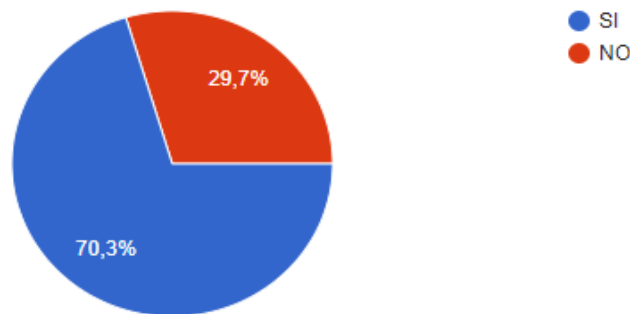
h. Edad de los Hijos



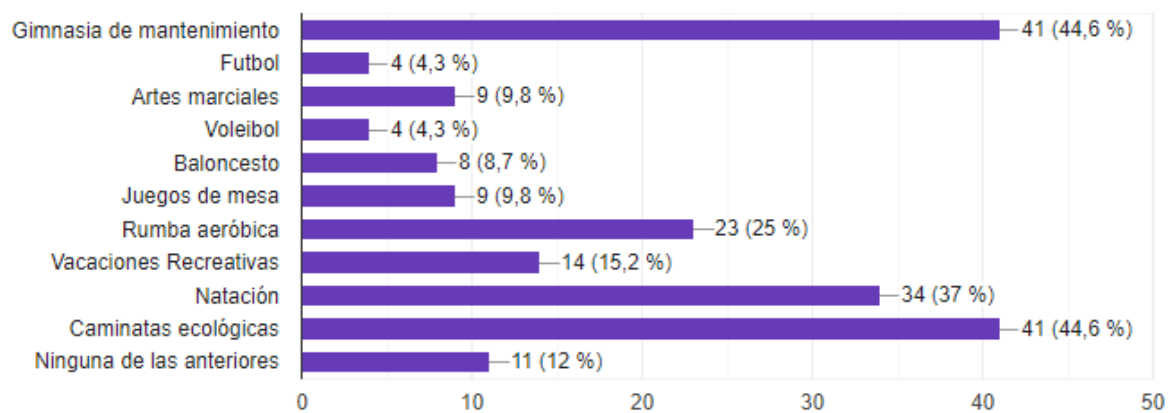
i. Convivencia con Mascotas



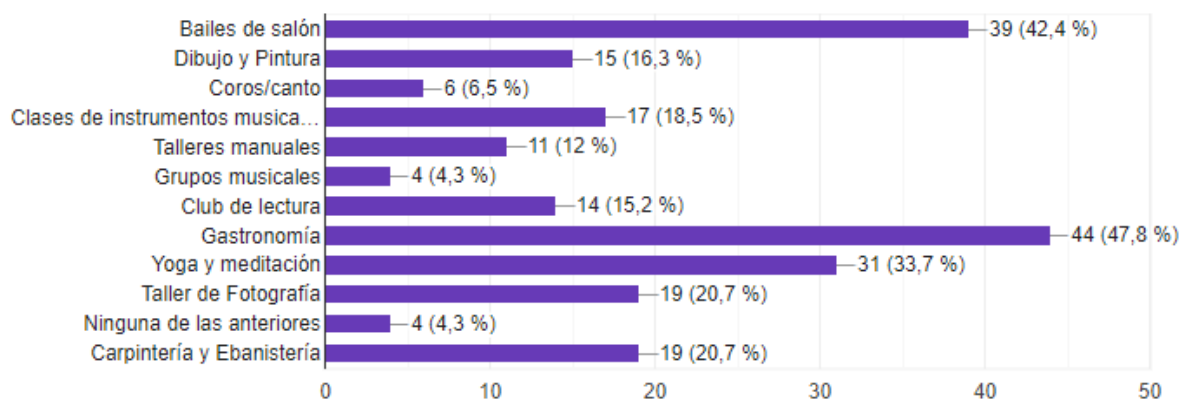
j. Vivienda Propia



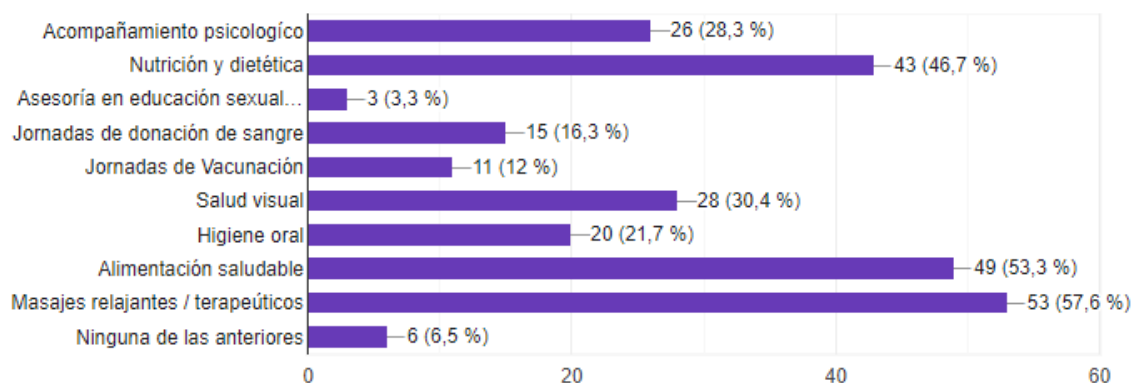
k. Actividades deportivas y recreativas de preferencia



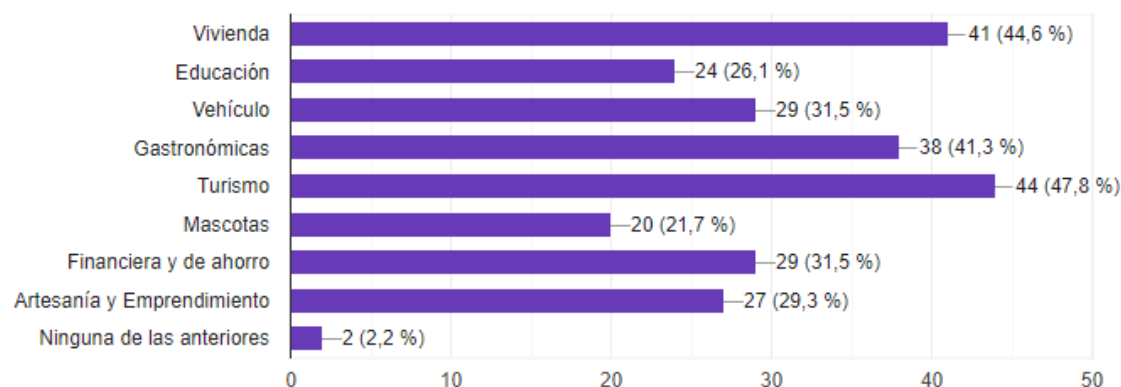
l. Actividades artísticas y/o culturales de preferencia



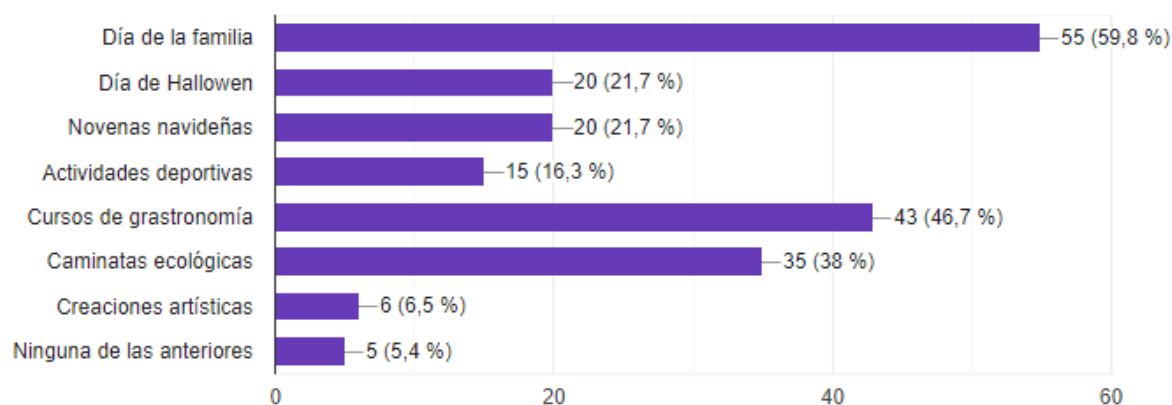
m. Servicios de promoción de la salud y desarrollo humano en los que quisieran participar



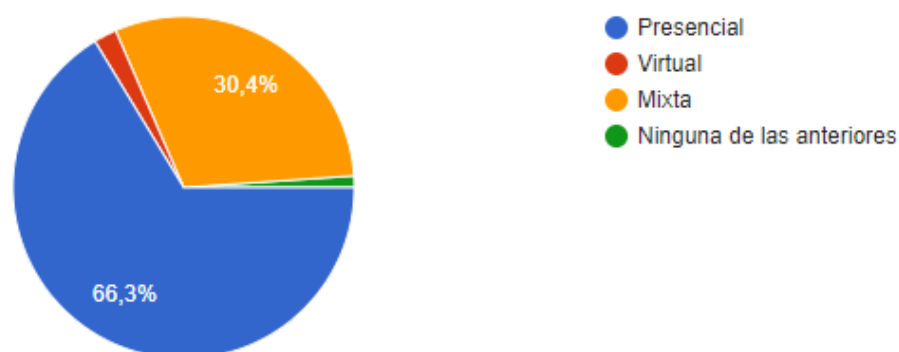
n. ferias de servicio que les gustaría se realizaran



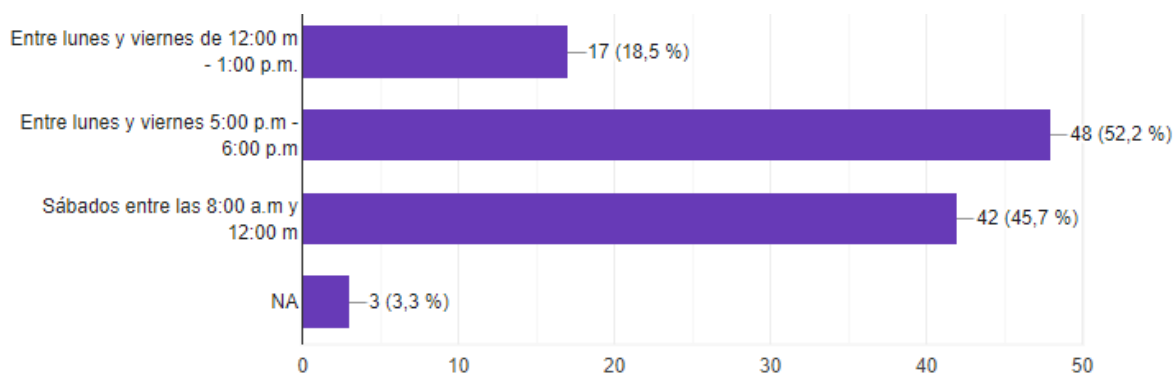
o. Actividades que le gustaría compartir con la familia



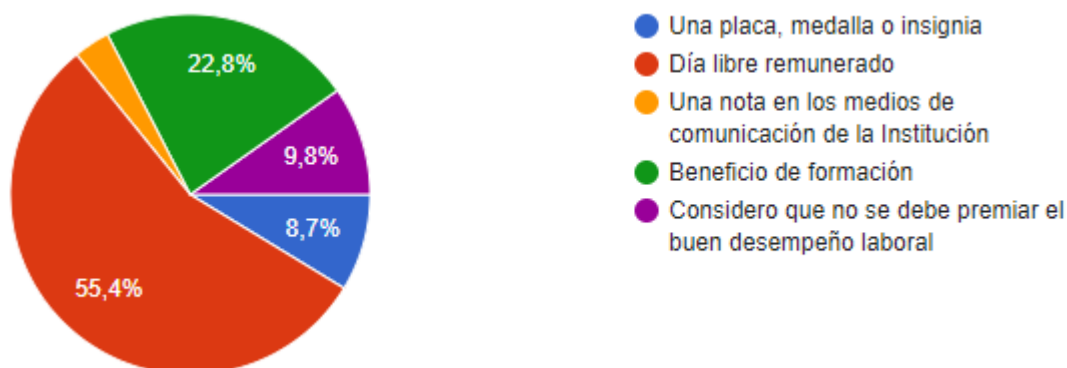
p. Metodología de preferencia para el desarrollo de las actividades seleccionadas



q. horario de preferencia para el desarrollo de las actividades



r. Incentivo que les gustaría recibir como beneficio por el alto desempeño laboral



s. otros servicios que les gustaría que se ofrecieran en la institución

- Servicio de alimentación saludable, la oferta que tenemos no es variada se centra en dulces y carbohidratos.
- Actividades deportivas como el Tenis de campo, actividades culturales como la escritura o narración de novelas, ferias de trabajo.
- Capacitaciones en habilidades blandas
- Cursos de automaquillaje
- Salidas institucionales a parques o sitios de esparcimiento con la familia.
- Que el acompañamiento psicológico no estuviera sujeto a los semestres académicos, durante las vacaciones de estudiantes los docentes de planta tenemos más tiempo para este tipo de acompañamiento.
- Me gustaría que ofrecieran clase de hidro aeróbicos y tener un espacio para practicar patinaje.
- Me gustaría que para quienes no tenemos hijos, permitan en algunos eventos traer un sobrino por ejemplo en el día de los niños o vacaciones recreativas.
- Actualmente hay una oferta variada, depende de la disposición que tenga cada persona para participar de las diferentes actividades y programas.
- Clases de crossfit
- Fondo de Empleados
- Cursos de joyería
- Cursos gastronómicos cortos
- Día de teletrabajo cuando sea el día de pico y placa; media jornada libre por día de cumpleaños; actividades de relajación más seguidas
- Conformar pólizas colectivas de medicina prepagada o de seguro vehicular.
- Convenios con la cívica
- Competencias entre áreas de tenis de mesa, ciclismo, atletismo, natación, resistencia en el gimnasio, concursos de poesía, música, montar obras teatrales, un día de tantos del

año todas las áreas mostrar sus trabajos, entre otras, importante, que todas las áreas se integren y se conozcan

- Lo importante es que las actividades que se propongan para los empleados se realicen en horarios donde podamos participar y que cuando los empleados estemos amañados no cambien el horario y la actividad. Adicional que se brinde el mismo trato para todos
- Decoración y diseño de interiores
- Convenios deportivos con gimnasios
- Charlas y/o cursos de crecimiento personal enfocados en el AMOR como principal instrumento de felicidad
- Actividades de jardinería, compostaje. Divulgación de los tiempos disponibles para usar la piscina del ITM
- Ferias de educación
- Cine foros
- Musicoterapia
- Día clásico de la Institución, reconocimiento en carta estilo a la hoja de vida y con resolución de algún cuerpo colegiado
- Alimentación a bajo costo para los empleados
- Idiomas
- Una buena cocineta para el almuerzo de los docentes y un espacio para descansar ya que algunos docentes pasan más de 12 horas en la institución y otros tienen espacios largos entre sus clases
- Manualidades-Crochet
- Actividades para compartir en familia (madre e hija bebé)
- Créditos de libranza para compra de vehículo
- La Biblioteca podría aportar con otras actividades: Manejo en herramientas de la Web para hacer presentaciones, Normas APA, proyección de películas, se podrían hacer ferias con material de interés para el préstamo por parte de empleados, manejo de la App de la Biblioteca, cursos de escritura y ortografía, entre otras
- Formación en laboratorios ciencias y gastronomía para hijo
- Reconocimientos a la Hoja de Vida

8. LÍNEAS DE INTERVENCIÓN

La oficina de Talento Humano en conjunto con la dirección de Bienestar Institucional de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia ha diseñado el Plan de Bienestar para la presente vigencia, con el fin de promover una atención integral a todos los servidores, enmarcadas en las siguientes líneas de atención:

8.1 Línea de promoción artística y cultural

En esta línea se desarrollan componentes que hacen que el ser humano para que dimensione la importancia del actuar autónomo, responsable y comprometido, además, permite el aprovechamiento del potencial humano.

Los docentes y personal administrativo de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia podrán participar de los cursos programados por la dirección de Bienestar Institucional como:

- Artes escénicas (teatro), plásticas (dibujo y pintura)
- Musicales (baile de salón, grupo de Rock, banda Son Mayor, Coro Institucional)
- Sábados del Mayor: semilleros de dibujo y pintura para los hijos de docentes y personal administrativo que estén entre los 8 y 12 años de edad.

8.2 Línea deportiva y recreativa

La promoción del deporte y la recreación permite generar al interior de la institución espacios de encuentro, aprendizaje y disfrute, por medio de actividades de esparcimiento, integración, prevención y promoción de la salud, con los cuales se busca contribuir al fomento de la cultura física, al desarrollo armónico y equilibrado de las diversas dimensiones del sujeto y al logro de un mayor sentido de pertenencia por parte de los funcionarios de la institución.

En unión con la dirección de Bienestar institucional, se ofrecerán las siguientes actividades:

- **Gimnasia de Mantenimiento Personalizada para empleados, Docentes y grupo Familiar:** busca generar estilos de vida saludable para los docentes, empleados y su grupo Familiar en el primer grado de consanguinidad de la institución, por medio de la práctica regular de actividad física, la cual es dirigida por profesionales de la actividad física y el deporte, según sus requerimiento y necesidades.
- **Caminatas Ecológicas:** Comprende procesos de sensibilización y concientización de la comunidad institucional acerca del cuidado y mantenimiento del medio ambiente, mediante la implementación de caminatas ecológicas de carácter formativo a diferentes lugares de la ciudad y el departamento; la institución suministrará transporte y guía.
- **Vacaciones Recreativas:** Servicio formativo, recreativo y lúdico que se desarrolla en el período vacacional, y busca estimular el desarrollo motriz de los hijos de los docentes, empleados, lo cual contribuye en la adquisición de valores como el respeto, la responsabilidad y la convivencia con los demás. Esta actividad se programa finalizando cada semestre, y se puede acceder a ellas, cumpliendo con los requisitos estipulados desde el proceso de bienestar. Este servicio incluye transporte, alimentación e ingreso a las instalaciones o centros recreativos.
- **Día de Halloween** (Con inscripción previa se invita a todos los hijos de empleados de los diferentes estamentos de la institución para que sus hijos menores de 12 años participen de esta celebración y reciban caja de dulces)

8.3 Línea de salud y desarrollo humano

La salud y el desarrollo humano en la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, tiene por objeto la generación de ambientes promotores del desarrollo pleno del potencial de su comunidad, mediante la identificación de los factores de riesgo y el desarrollo de factores protectores en pro de la salud, el bienestar y la calidad de vida.

- **Preparación para la pensión:** A los empleados que tengan tres años o menos para la de retiro, se les brindará charlas sobre apoyo emocional y preparación para su retiro de la Institución, de acuerdo a la oferta de la dirección de bienestar institucional.
- **Celebración día de la familia:** De acuerdo a la Ley 1857 de 2015 se facilitará, promoverá y gestionará una jornada semestral en la que los empleados puedan compartir con la familia. Esta actividad puede ser gestionada ante la Caja de Compensación Familiar con la que cuenten los empleados o se otorgará el tiempo, sin afectar los días de descanso.

La promoción y prevención de la salud, se enfoca en la prevención de la enfermedad primaria, la cual buscan generar espacios de atención integral para toda la comunidad institucional, desarrollando actividades desde las diferentes áreas de Bienestar, por medio de procesos de sensibilización, diagnóstico y capacitación; por lo tanto, los empleados podrán acceder de manera gratuita a los siguientes servicios:

- Asesorías médicas
- Asesorías psicológicas
- Asesorías nutricionales

8.4 Línea socioeconómica

- **Vivienda:** La Institución ofrecerá información y facilitará los trámites para que los empleados puedan acceder a los programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces.
- **Convenios Salud Visual, Salud Bucal y actividades recreo deportivas:** Estos convenios se encuentran dirigidos a los miembros de la institución los cuales deberán presentar el carnet que los acredita como tal, el valor del descuento dependerá del costo final del tratamiento adquirido.
- Óptica Plazuela
- Dental House
- Ortosmile
- **Cursos Recreo deportivos UdeA:** en alianza con el Instituto Universitario de Educación Física y Deporte de la Universidad de Antioquia y mediante su Centro de Extensión, se ofrece cursos recreo deportivos orientados a la familia, el descuento que puedes llegar a obtener es del 20%.

- **Educación Formal:** La Institución brindará apoyo a los docentes y funcionarios de libre nombramiento y remoción y de carrera, que deseen adelantar estudios técnicos, tecnológicos, universitarios o de formación posgradual siempre y cuando sea aprobado en el PIC.

9. RECONOCIMIENTOS, ESTIMULOS E INCENTIVOS

- **Uso de la Bicicleta:** En atención a lo definido en Artículo 5° de la Ley 1811 los funcionarios Públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.
- **Mejor Evaluado:** Se realizará reconocimiento público y se otorgará el disfrute de dos días hábiles remunerados a los empleados de Libre Nombramiento y Remoción y Carrera Administrativa (profesional, técnico y asistencial) que obtengan la mayor calificación en su evaluación de desempeño.
Para los docentes mejor evaluados se realizará reconocimiento público y se otorgará un bono libro.
- **Mejor servidor público por competencias y productividad:** Los servidores públicos recibirán un reconocimiento público y el disfrute de dos días hábiles remunerados, como una exaltación a la debida gestión pública realizada en la presente anualidad, como parte del programa de bienestar laboral, de estímulos e incentivos.
- **Ascensos, encargos y comisiones:** Los traslados, los ascensos, los encargos y las comisiones se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.
- **Estímulos a la producción y servicios académicos:** Se otorga bonificación no constitutiva de salario conforme a los lineamientos internos.

10. CRITERIOS DE SELECCIÓN PARA EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Conforme a la evaluación de desempeño del año inmediatamente anterior a la vigencia actual, serán escogidos los mejores empleados en el nivel asistencial, técnico y profesional de los empleados inscritos en carrera administrativa.

El criterio de selección será conforme a las calificaciones definitivas que reposan en sus respectivas hojas de vida y la escogencia se hará de acuerdo con la calificación más alta. En caso de existir empate de varios empleados en el mismo nivel, se definirá por los factores de desempeño de mayor y mejor impacto y beneficio se le haya dado a la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia. La escogencia del mejor empleado de carrera administrativa, la realizará el Rector o su delegado y el Profesional Universitario de Talento Humano.

Requisitos: Para acceder a los estímulos e incentivos por evaluación de desempeño, el empleado inscrito en carrera administrativa debe cumplir con los siguientes requisitos:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de destacado o sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
4. Manifestar su aceptación de participar en el proceso de selección del mejor empleado.

11. ESTIMULOS E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

Será escogido el mejor empleado del nivel directivo conforme al logro de los objetivos concertados para el año inmediatamente anterior a la vigencia actual, para los cargos de libre nombramiento y remoción de la Institución Universitaria Colegio Mayor. Este proceso será liderado por el Rector de la Institución.

Requisitos: Para acceder a los estímulos e incentivos para los empleados de libre nombramiento y remoción debe cumplir con los siguientes requisitos:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en logro de los objetivos para el presente año.

12. ESTIMULOS E INCENTIVOS AL MEJOR SERVIDOR PÚBLICO POR COMPETENCIAS Y PRODUCTIVIDAD

Como parte del programa de bienestar laboral, todos los servidores públicos vinculados a la Institución Universitaria Colegio Mayor y empleados del nivel directivo, profesional, técnico y asistencial podrán participar en el proceso de selección del mejor servidor público por competencias y productividad y/o logro de objetivos en la presente anualidad, que le hayan permitido a la dependencia o la entidad, mejorar el servicio u obtener un reconocimiento por la debida gestión.

Requisitos: El mejor servidor público por competencias y productividad, deberá cumplir con los siguientes requisitos:

1. **Competencias comunes:** Es el servidor público que más se destaque por tener las siguientes actitudes y aptitudes en la prestación del servicio:

| COMPETENCIA | DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA | SE EVIDENCIA CON: |
|---------------------------------------|---|--|
| Orientación a resultados | Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad. | <p>Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas. Asume la responsabilidad por sus resultados.</p> <p>Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.</p> <p>Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presentan.</p> |
| Orientación al usuario y al ciudadano | Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios internos y externos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad. | <p>Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general.</p> <p>Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.</p> <p>Da respuestas oportunas a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.</p> <p>Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.</p> <p>Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.</p> |

| | | |
|--------------------------------|---|---|
| Transparencia | Hacer uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental. | Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos. Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora. Demuestra imparcialidad en sus decisiones. Ejecuta sus funciones con base en las normas y criterios aplicables. Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y la prestación del servicio. |
| Compromiso con la Organización | Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales. | Promueve las metas de la organización y respeta sus normas. Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades. Apoya a la organización en situaciones difíciles. Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones. |

2. Productividad: Que el servidor público se haya destacado en el presente año, por el debido cumplimiento de sus funciones, por su participación, liderazgo o apoyo en la ejecución de los planes, programas o proyectos de la dependencia o de la entidad. Que dicha gestión haya contribuido al logro de objetivos, a una mejor prestación del servicio o un reconocimiento de la labor de la dependencia a la cual se encuentra adscrito.

3. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.

4. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

Nota: El proceso de selección del mejor servidor público por competencias y productividad, incluye a los empleados públicos que ocupan cargos de carrera administrativa, en provisionalidad, de periodo, de libre nombramiento y remoción, en todos los niveles directivo, profesional técnico y asistencial, que cumpla con los requisitos antes señalados.

Procedimiento: La escogencia del mejor servidor público por competencias y productividad, se hará de la siguiente manera:

1. Se realizará la escogencia del mejor servidor público de acuerdo a los criterios establecidos en los requisitos anteriores en las siguientes dependencias: Rectoría - Secretaría General, Vicerrectoría Administrativa y Financiera, Vicerrectoría Académica y Vicerrectoría de Investigación y Extensión.

Dicho proceso se realizará de manera democrática, convocando a todos los empleados de la dependencia a que se postulen o postulen a compañeros que consideran que cumplen con dichos requisitos.

2. Una vez escogido el mejor servidor público por competencias y productividad en cada dependencia, el respectivo jefe, director o jefe de oficina, deberá enviarle un escrito a la Oficina de Talento Humano, informándole cual es el servidor público que ha sido postulado en su dependencia, indicando los siguientes puntos:

- a. Datos del servidor público: Nombre, Cedula, Antigüedad, cargo que ocupa, naturaleza del empleo, situación en que ocupa dicho cargo (propiedad, carrera, provisional, encargo, comisión de libre nombramiento y remoción), y nombre de la dependencia.
- b. Como fue el proceso de selección dentro de la dependencia, quienes participaron, cuantos fueron los postulados y como se llegó a la decisión final.
- c. Las competencias comunes en las que se destaca el servidor público explicando por qué (punto 1 de los requisitos).
- d. Cuáles fueron los logros, la mejor productividad, los compromisos cumplidos de este servidor público en el presente año, que evidencien una mejor prestación del servicio para la entidad.

La escogencia del mejor servidor público por competencias y productividad, la realizará el Rector o su delegado y el Profesional Universitario de Talento Humano.

La exaltación al mejor servidor público por competencias y productividad no generará al beneficiario ningún derecho de estabilidad o permanencia en la Institución Universitaria Colegio Mayor e igualmente no cambiará la naturaleza de su vinculación.

13. SALARIO EMOCIONAL

Por medio de este programa se pretende fortalecer el balance y facilitar la integración armónica entre las dimensiones personal y laboral de los funcionarios en la búsqueda organizacional de fortalecer el compromiso y generar valor para el logro de resultados. Al hablar de salario emocional se entiende como una retribución no monetaria para generar nuevos dominios de acción en los empleados que generen efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida, dentro de los que se encuentran:

- **Reconocimiento por antigüedad:** Se hará reconocimiento público y se otorgará un día libre remunerado a los empleados públicos por cada quinquenio cumplido en la Institución.

- **Día de la secretaria** (Se otorga la tarde libre el día en que se realice el homenaje a las secretarías de la Institución)
- **Día de la madre:** se realiza reconocimiento público y/o un compartir a todas las madres de la institución.
- **Día del padre:** se realiza reconocimiento público y/o un compartir a todos los padres de la institución.
- **Cumpleaños:** Envío de tarjeta y conceder la tarde libre en su día; si éste fuere fin de semana, se otorgará la tarde libre del viernes antes de su cumpleaños
- **Grados de empleado, hijos o cónyuge:** Se concederá permiso del día de graduación.
- **Nupcias:** Cada empleado podrá hacer uso del permiso remunerado (justa causa) de hasta tres días “Decreto 648 de 2017 Artículo 2.2.5.5.17” a partir del día en que contraiga matrimonio)
- **Jornadas laborales flexibles:** permitir al empleado jornadas laborales flexibles en los días sin carro y moto, vacaciones escolares, navidad; entre otros.
- **Día de la VISA:** Se otorgará un día de permiso remunerado el día que el empleado requiera realizar la diligencia de la Visa

Las actividades relacionadas en el presente Plan de bienestar, estímulos e incentivos contribuyen de forma transversal, generando condiciones favorables en el clima laboral y la cultura organizacional de la institución, enmarcadas en el desarrollo de un ambiente laboral positivo para los empleados y los procesos.

La ejecución y el desarrollo de las actividades del Plan de bienestar, estímulos e incentivos de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, se realizará a través de la planeación en el cronograma de actividades mediante invitación y/o inscripciones previas.