

**RESOLUCIÓN 014 DE 2025  
(28 DE ENERO)**

*"Por la cual se adopta el Plan de Incentivos en la Universidad Surcolombiana para la vigencia de 2025"*

**LA Rectora de la Universidad Surcolombiana**

En ejercicio de sus atribuciones legales y estatutarias, en especial las consignadas en el Artículo 31 del Acuerdo 075 de 1994 - Estatuto General de la Universidad Surcolombiana-, y

**CONSIDERANDO:**

Que de conformidad con lo preceptuado en el numeral 2 y 15 del Artículo 31 del Acuerdo Superior 075 de 1994 - Estatuto General de la Universidad Surcolombiana-, le corresponde al Rector: *"Cumplir y hacer cumplir las normas legales, estatutarias y reglamentarias vigentes"* igualmente, *"Suscribir los actos y contratos necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la Universidad, ateniéndose a las disposiciones legales vigentes"*.

Que mediante Resolución 014 del 27 de enero de 2021 se adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG- para la Universidad Surcolombiana.

Que el Artículo 13 del Decreto 1567 de 1998, estableció el Sistema de estímulos para los empleados del Estado, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan entre sí, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor.

Que de conformidad al Artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015. *"Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades"*.

Que de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 2.2.10.9 del precitado Decreto es obligación de los empleadores: *"Adoptar anualmente el plan de incentivos institucionales y señalar en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerá al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley"*.

Que de conformidad al Artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, *"Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 7. Plan de Incentivos Institucionales; (...)"*

Que el Capítulo XVI: Del Bienestar Social Laboral, Incentivos y Estímulos, del Acuerdo 061 de 2016, - *Por el Cual se expide el Estatuto de Personal Administrativo de la Universidad Surcolombiana-*, establece la adopción del Plan de estímulos o bienestar social para los

empleados de la institución; los programas anuales; los programas de bienestar social laboral y las áreas de intervención, con el propósito de obtener una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, enmarcándolas dentro de las áreas de protección y servicios sociales y área de calidad de vida laboral.

Que el Comité Administrativo de esta Casa de Estudios en sesión extraordinaria del 27 de enero de 2025, según Acta 07 de la misma fecha, al analizar Plan de Incentivos de la Universidad Surcolombiana, decidió aprobarlo.

En mérito de lo expuesto;

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1°.** Adoptar el Plan de Incentivos para la vigencia de 2025, en la Universidad Surcolombiana el cual forma parte integral de la presente Resolución, con el fin de dar cumplimiento a los objetivos propuestos por los Planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de Bienestar Social.


**PARÁGRAFO:** El Plan podrá ser susceptible de ajustes durante su ejecución, sin que se afecte el cumplimiento de los requisitos establecidos por la normatividad vigente en materia de Incentivos Institucionales.

**ARTÍCULO 2°.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Neiva, a los veintiocho (28) días del mes de enero del año 2025.

  
**NIDIA GUZMÁN DURÁN**  
Rectora

  
**RAFAEL EDUARDO ESCOBAR ANILLO**  
Secretario General (e)

Revisó: **JOSÉ EURÍPIDES SANABRIA TRIANA**  
Jefe de Oficina de Talento Humano

## PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

VIGENCIA 2025

Vigilada Mineducación

**NIDIA GUZMÁN DURÁN**

Rectora

**RAMÓN EDUARDO BAUTISTA OVIEDO**

Vicerrector Administrativo

**RAFAEL EDUARDO ESCOBAR ANILLO**

Secretaria General (e)

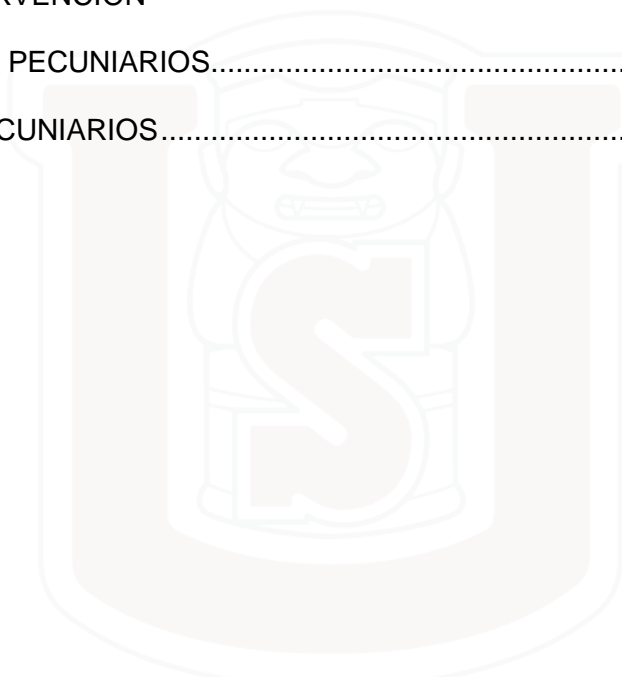
**JOSÉ EURIPIDES SANABRIA TRIANA**

Jefe de la Oficina de Talento Humano

Vigilada Mineducación

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	4
MARCO NORMATIVO .....	4
OBJETIVOS .....	9
OBJETIVO GENERAL .....	9
OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	9
ÁREAS DE INTERVENCIÓN	
INCENTIVOS NO PECUNIARIOS.....	9
INCENTIVOS PECUNIARIOS.....	13



## 1. INTRODUCCIÓN

El compromiso institucional con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos para el logro de un entorno laboral adecuado es una prioridad, y es por ello que se ha diseñado para la actual vigencia, un plan de Incentivos y Estímulos mediante actividades que propendan por el desarrollo integral de los funcionarios como reconocimiento al buen desempeño de sus labores académico – administrativas y de infraestructura, en el cumplimiento de los procedimientos generados por cada uno de los procesos que componen el alma mater llamado Universidad Surcolombiana.

El implementar el Plan de Incentivos 2025 en esta casa de estudios, permite a la institución educativa, motivar el desempeño eficaz y el compromiso de cada funcionario, garantizando el óptimo rendimiento en la prestación de los servicios de cada empleado. Lo anterior se soporta en la casi totalidad mediante las actividades deportivas, recreativas, artísticas, culturales, de desarrollo humano, los diferentes apoyos soportados por el Fondo de Bienestar Social, y de todas las áreas del Bienestar Universitario, y el plan de capacitación tanto formal como informal que planea y plantea el área de Talento Humano. (Las directrices pertinentes dependerán de la comunicación – Memorando, emitido por el Jefe de la Oficina de Talento Humano para la vigencia 2025).

Es muy importante destacar que el MIPG concibe al talento humano como uno de los activos más importantes con el que cuentan las entidades, dado que todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión, visión y objetivos fundamentales como también a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

## 2. MARCO NORMATIVO

- **El Artículo 13 del Decreto 1567 de 1998**, estableció el sistema de estímulos para los empleados del Estado, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan entre sí, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor.
- **El Artículo 13 del Decreto 1567 de 1998**, en concordancia con el Artículo 76 del Decreto 1227 de 2005, los planes de incentivos, se encuentran enmarcados dentro de los planes de bienestar social, y tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.
- **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, Parágrafo del Artículo 36**. 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, los que desarrollen la presente Ley, y el presupuesto disponible para lo pertinente.
- **El Artículo 77 del Decreto 1227 de 2005**, establece como obligación por parte de los empleadores: *“adoptar anualmente el plan de incentivos Institucionales y señalar en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo”*.
- **El Artículo 74 de la Ley 1474 de 2011**, a partir de la vigencia de la presente ley, todas las entidades del Estado a más tardar el 31 de enero de cada año, deberán publicar en su respectiva página web el Plan de Acción para el año siguiente, en el cual se especificarán los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión.
- **Resolución 312 de 2013 expedida por el DAFP en su Artículo 35**. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño de niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

- **El Artículo 2.2.22.3.14. del Título 22 del Decreto 1083 de 2015**, las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad •PINAR
2. Plan Anual de Adquisiciones
3. Plan Anual de Vacantes
4. Plan de Previsión de Recursos Humanos
5. Plan Estratégico de Talento Humano
6. Plan Institucional de Capacitación
7. Plan de Incentivos Institucionales

- **EL CAPÍTULO XVI: DEL BIENESTAR SOCIAL LABORAL, INCENTIVOS Y ESTÍMULOS, del Acuerdo 061 de 2016** –Por el Cual se expide el Estatuto de Personal Administrativo de la Universidad Surcolombiana-, establece la adopción del Plan de Estímulos o Bienestar Social para los empleados de la institución; los programas anuales; los programas de Bienestar Social Laboral y las áreas de intervención, con el propósito de obtener una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, enmarcándolas dentro de las áreas de protección y servicios sociales y área de calidad devida laboral.

- **EL CAPÍTULO III: DE LOS ESTÍMULOS, de la Resolución 148 de 2020** -Por el cual se reglamenta el Fondo de Bienestar Social de la Universidad Surcolombiana- mediante el cual se otorga apoyo económico a los docentes de planta, administrativos de planta, trabajadores oficiales, en programas de salud, educación, clima organizacional y vivienda en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, teniendo en cuenta los beneficios adquiridos por cada estamento, a través de las negociaciones y convenciones colectivas, con sujeción a lo dispuesto en la normativa interna establecida para tal fin.

### 3. OBJETIVOS

#### 3.1. OBJETIVO GENERAL

Fomentar la creación de una cultura organizacional que permita el desarrollo integral del Talento Humano de la institución mediante la implementación de los programas y proyectos que ofrece el Bienestar Universitario Institucional a través de sus áreas de Salud, Trabajo Social, Deportes y Cultura dirigidos al desarrollo humano de la comunidad universitaria, como son la formación integral, la calidad de vida, y la construcción de comunidad en cumplimiento de las políticas de Bienestar con el fin de lograr un clima organizacional que propicie la participación activa de sus empleados, y

Vigilada Mineducación

de la misma forma contando con incentivos adicionales a los previstos en las negociaciones colectivas con los sindicatos, incrementando los niveles de satisfacción, motivación y a la vez que se fortalezca el sentido de pertenencia de los servidores públicos, facilitando el cumplimiento de los objetivos individuales y la labor misional de la Universidad Surcolombiana.

### 3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Realizar un diagnóstico integral de necesidades para la planificación, seguimiento y evaluación de las actividades de bienestar.
2. Brindar al servidor público, espacios de integración familiar, teniendo en cuenta que la familia es el eje central de la sociedad.
3. Ofrecer programas de promoción integral de la salud y prevención de enfermedades, que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida individual y colectiva.
4. Promover el bienestar individual y colectivo de los funcionarios de la Universidad Surcolombiana, en temas como la salud, el desarrollo humano, la cultura, la recreación y el deporte, para consolidar el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, con el trabajo eficiente y eficaz.
5. Incentivar como cultura valores como la solidaridad, integración, reconocimiento y apoyo mutuo en la comunidad universitaria, propiciando espacios que fortalezcan el desarrollo de competencias que mejoren las relaciones interpersonales, estimulando el sentido de pertenencia y el compromiso institucional.
6. Establecer y adoptar estrategias que motiven la participación, al personal administrativo y docente de la universidad, dentro de los procesos liderados por la Oficina de Bienestar Universitario y la Oficina de Talento Humano, tendientes a desarrollar las diversas expresiones del saber humano y de los valores culturales.

## 7. AREAS DE INTERVENCIÓN

### Programa de Salud

Este programa se desarrolla mediante la realización de actividades asistenciales y educativas por medio de:

- ✓ Prestación de los servicios de medicina general, odontología general y especializada, psicología y primeros auxilios a través de consulta externa programada, consulta prioritaria y acompañamiento en situación de calamidad.
- ✓ Promoción de hábitos y estilos de vida saludable, para la prevención de la enfermedad y el mantenimiento de la salud de la comunidad universitaria de manera individual y colectiva realizando Circuitos, Jornadas y Brigadas de Salud.
- ✓ El programa contará con el apoyo y acompañamiento de las empresas Prestadoras de Servicios de Salud y de las empresas administradoras de riesgos profesionales a la cual se encuentre afiliada la institución.



## Programa de Recreación y Deporte

El Área de Actividad Física y Deporte, como complemento del cuidado de la salud física y mental de la comunidad universitaria, potencializará la práctica de la actividad física, el deporte y el uso adecuado del tiempo libre de los funcionarios de la Universidad, mediante proyectos que incorporen hábitos de vida saludable, la sana competencia, el juego limpio y la competición de representación institucional.

Se encuentran proyectadas las siguientes actividades deportivas y recreativas:

- ✓ Torneos de Fútbol,
- ✓ Fútbol Sala
- ✓ Voleibol,
- ✓ Baloncesto,
- ✓ Tenis de Mesa, Ajedrez, y Juegos Autóctonos como:
  - ✓ El tejo,
  - ✓ Mini tejo, y
  - ✓ Bolirrana,
  - ✓ Rutinas de Acondicionamiento Físico,
  - ✓ Salidas Ecológicas,
  - ✓ Cardiorumba, y
  - ✓ Ciclo Paseos.

De igual modo se conformarán los equipos deportivos recreativos para realizar intercambios deportivos y representativos para la participación activa en torneos locales, los juegos de la Asociación Colombina de Universidades (ASCUN – Deportes) y en los Juegos Deportivos Nacionales de SINTRAUNICOL.

Se realizarán las gestiones pertinentes para cuidado, reparación y mantenimiento de los escenarios deportivos y de recreación, con el fin de garantizar su uso y goce; se verificará el adecuado uso de los escenarios propios y de aquellos que en convenio con otras entidades, estén al servicio de la comunidad universitaria.

## Programa Clima Organizacional

En cumplimiento de lo establecido en el decreto ley 1567 de 1998 y el decreto 1083 de 2015 la Universidad Surcolombiana evaluará la adaptación al cambio organizacional y adelantará acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

## Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) de la Universidad Surcolombiana, busca la mejora continua de las condiciones laborales en un ambiente laboral sano, que conlleve a la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y la promoción del mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores. Cumpliendo con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 (libro 2 parte 2, título 4, capítulo 6, y la Resolución 312 del 2019



para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se requiere la estructuración de la acción conjunta entre la Universidad Surcolombiana, docentes, funcionarios, contratistas, subcontratistas, proveedores y estudiantes, Decreto 055, en la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

- Plan Estratégico de Seguridad Vial: Trazar acciones, mecanismos y estrategias claras, que se puedan ejecutar con el fin de prevenir accidentes de tránsito que puedan generar muertes y lesiones en las partes interesadas de la Universidad Surcolombiana y de esta manera fortalecer el conocimiento en los actores viales en busca de una cultura de la Prevención vial.

- Adaptación Laboral: mediante evaluaciones médicas ocupacionales, en los casos en el que el trabajador no requiera reubicación, pero presenta recomendaciones que afectan sus funciones y entorno laboral; la Universidad está obligada a adaptar su puesto de trabajo o funciones conforme a sus condiciones de salud, responsabilizando al trabajador en sus conductas y comportamientos seguros. Así mismo Desarrollar o fortalecer las capacidades necesarias para el desempeño eficiente y seguro de la actividad de rehabilitación laboral y/u ocupacional específica, de acuerdo con la meta de rehabilitación del trabajador.

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

Este programa se orienta en la atención al personal docente y administrativo, que esté próximo a cumplir los requisitos definidos para su pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la ley 100 de 1993 y en especial el Decreto Ley 1227 de 2005 artículo 75 Numeral 3.

Su objetivo principal es preparar al empleado en aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros, para que su retiro de la vida laboral sea otra opción y estilo de vida; con una preparación al cambio para facilitar su adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

### **Cultura Organizacional y Acciones para la Garantía de Derechos y Prevención del Acoso Laboral y Sexual.**

La Universidad Surcolombiana, desde Bienestar Universitario y la Oficina de Talento Humano, ha definido una serie de actividades para que contribuyan al logro de relaciones interpersonales satisfactorias, evitando y/o mitigando sentimientos de descontento, apatía, inconformidad, etc., optimizando el fomento de una sana convivencia laboral y el mejoramiento del clima organizacional de la Institución, a través de la medición del clima laboral con el respectivo plan de intervención, a través de talleres y actividades lúdicas en temas como: Estilo de dirección, la comunicación e integración, el trabajo en equipo, Liderazgo y sentido de pertenencia.

Medición del clima laboral  
Vigilada

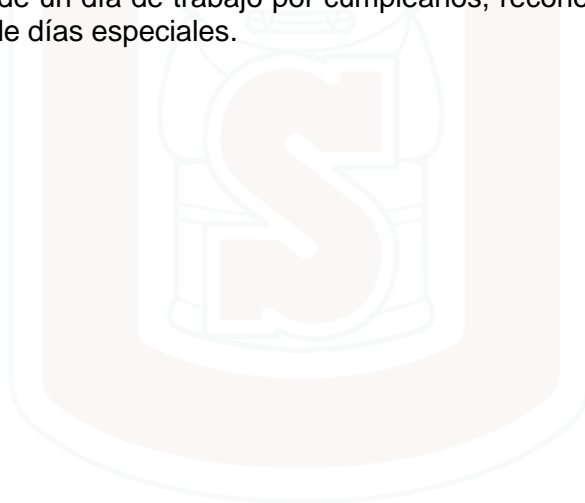


## Vinculación de Personas con Discapacidad en el Sector Público entorno al cumplimiento Decreto 2011 de 2017.

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad, la Universidad Surcolombiana, realizará un estudio para identificar y caracterizar a los servidores en condición de discapacidad y así cumplir también con los indicadores de gestión.

### Programa de Incentivos

La Universidad Surcolombiana mediante negociación colectiva, firmada con las distintas agremiaciones sindicales, acordó una serie de incentivos económicos como parte del bienestar de los funcionarios vinculados a la institución y que reconoce su labor, entre ellos tenemos: Educación formal (primaria, secundaria y universitario (pregrado y posgrado), Educación no formal (seminarios, diplomados entre otros), gastos de sepelio, integración familiar, reconocimiento económico por calamidad y catástrofe, lentes y monturas, desplazamientos médicos, estímulo por pensión, estímulo por antigüedad, apoyo económico a eventos deportivos, seguros de vida entre otros. Así mismo, los funcionarios cuentan con incentivos no económicos entre los cuales se destacan: permiso remunerado de un día de trabajo por cumpleaños, reconocimiento por años de servicio, celebración de días especiales.



## Promoción del Uso de Bicicleta por Parte de los Funcionarios

La Universidad, en concordancia con la ley 1811 de 2016 por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito, en su artículo quinto incentiva el uso de bicicletas para funcionarios públicos; Estaremos atentos a la implementación de la correspondiente reglamentación institucional que permita establecer las condiciones pertinentes con el propósito de dar cumplimiento a la mencionada ley.

## Programa de Vivienda

Dentro de nuestro compromiso por mejorar las condiciones y la calidad de vida de nuestros empleados, se ha proyectado al interior de la institución, la realización de ferias de vivienda, en donde el principal invitado es la Caja de Compensación Familiar del Huila, para que exponga el portafolio de servicios que tiene disponible para sus afiliados y brinde la asesoría necesaria para acceder a los subsidios de vivienda, de igual modo se invitarán a otras constructoras, bancos y fondos de cesantías.

## Desarrollo del Programa de Estado - Emprendimiento Juvenil

Teniendo en cuenta que el programa de Estado Joven, es una iniciativa del gobierno Nacional dirigido a estudiantes de educación superior de pregrado en sus niveles técnico profesional, tecnológico y profesional, para que adelanten sus prácticas laborales en las entidades públicas como escenario de práctica. La Universidad Surcolombiana se vincula a este programa dando cumplimiento a la ley 1780 de 2016, Ley-ProJoven, para el empleo y el emprendimiento juvenil, ley liderada por el Ministerio del Trabajo, gestionando los procesos internos correspondientes para la ejecución del programa en articulación con la caja de compensación COMFAMILIAR del Huila.

## 8. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS.

A nivel institucional, estos incentivos se encuentran conformados por un conjunto de programas flexibles, dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia. (Art.90 Estatuto de Personal Administrativo de la Universidad Surcolombiana).

En virtud de la Resolución No.220 del 28 de diciembre de 2012 *“Por la cual se formaliza el Acta Final de Negociación Colectiva entre la Universidad Surcolombiana y la Asociación Sindical de Funcionarios Públicos de la Universidad Surcolombiana.*

*–ASFUSCO”, en el Artículo 1º la “Universidad Surcolombiana garantizará que ningún empleado público será desvinculado, trasladado o sancionado sin el cumplimiento de lo establecido en la Constitución, los Acuerdos de la OIT aprobados por Colombia, la Jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional, la Ley y las normas internas de la Universidad”.*

Vigilada  
Ministerio de Educación



El anterior Acto Administrativo contiene de igual manera, los siguientes Incentivos No Pecuniarios:

**ARTÍCULO 2º.** *La Institución garantizará que la Asociación Sindical de Funcionarios Públicos de la Universidad Surcolombiana –ASFUSCO–, conocerá de primera mano y en primera instancia todos los estudios y proyectos que pudieren afectar empleos de carrera previo a su aprobación, con el fin que los empleados se pronuncien y expongan sus puntos de vista; igualmente, se les permitirá a los empleados y/o asesores exponer su posición ante el Consejo Superior.*

**ARTÍCULO 4º.** *Las relaciones entre la Universidad y los servidores públicos serán cordiales, dentro de un marco de respeto y en cumplimiento de lo establecido en la Constitución, la Ley y los Tratados Internacionales y toda actuación o acto administrativo proferido en contra vía de este acuerdo será ineficiente y carecerá de efectos jurídicos.*

**ARTÍCULO 8º. PROGRAMAS DEPORTIVOS, RECREATIVOS, VACACIONALES Y CULTURALES PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS Y SU NÚCLEO FAMILIAR.**

- a) *Los empleados públicos tiene derecho a media jornada laboral al mes, la cual será utilizada para llevar a cabo actividades deportivas, lúdicas o culturales grupales. Estas actividades deberán estar organizadas de tal manera que no afecten el servicio laboral, que refuercen el espíritu de equipo, la convivencia institucional y el bienestar de los empleados. Quienes no asistan a las actividades deberán cumplir la jornada laboral normal.*

De igual manera, de conformidad con la Resolución No.020 del 3 de febrero de 2014 “Por la cual se formaliza el Acta Final de la Negociación Colectiva de Empleados Públicos de la Universidad Surcolombiana y el Sindicato de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia SINTRAUNICOL SECCIONAL UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA-NEIVA”, en su Artículo 2º, la Universidad Surcolombiana en su condición de Empleador se comprometió a “Respetar la estabilidad laboral del personal Administrativo que le asiste al empleado de carrera de conformidad con la Constitución y la Ley, por el cual la Universidad Surcolombiana no lo podrá retirar del servicio ni remover del cargo mientras de su parte haya la observancia de las condiciones fijadas por la Ley y cumpla con los Estatutos y Reglamentos”.

Otro Incentivo No Pecuniario relacionado con la Salud que otorga la Universidad Surcolombiana a los empleados públicos, está consagrado en el Artículo 9º de la Resolución No.020 de 2014, de la siguiente manera: “La Universidad Surcolombiana prestará a través del personal adscrito al Área de Bienestar Universitario y sin costo alguno, la atención de urgencia médica, odontológica, de salud ocupacional y de primeros auxilios”.



*al personal administrativo. Igualmente, prestará el servicio de ambulancia bajo los parámetros del servicio contratado por la Institución.*

*Adicionalmente, la Universidad deberá divulgar de manera oportuna los servicios de salud integral que presta a los funcionarios”. (Art.9).*

Mediante Resolución No.146 del 16 de junio de 2017, la Universidad Surcolombiana concede Los siguientes Incentivos No Pecuniarios a los empleados:

**ARTÍCULO 6. BIENESTAR SOCIAL.** *La Universidad Surcolombiana garantizará y adecuará para el Segundo Semestre de 2017, un espacio físico en el área de Bienestar Social a sus empleados administrativos afiliados a SINTRAUNICOL, de tal manera que puedan acceder a un lugar de reflexión, terapia, asesoría, espacio social, entre otros, que garantice actividades orientadas a elevar la calidad de vida del personal administrativo de la institución. Igualmente, dispondrá de un (1) pasante para ello a partir del año 2018.*

**PARÁGRAFO:** *El espacio estará a disposición de todos los afiliados a SINTRAUNICOL sin distinción de raza, clero, género, entre otros.*

**ARTÍCULO 7. FORMACIÓN.** La Universidad otorgará permiso especial a los empleados administrativos de carrera y provisionales quienes cursen y/o adelanten estudios de formación avanzada, siempre y cuando no afecte la prestación total de su servicio.

**ARTÍCULO 10. PERMISO SINDICAL.** La Universidad reconocerá un (1) día de permiso remunerado a sus funcionarios por el día de cumpleaños, el cual deberá disfrutarse el mismo día, y a quien cumpla en un día no laborable, se le compensará el día hábil siguiente a la fecha de su onomástico; señalándose que el día que se otorga, se tomará de manera inmediata y no será acumulable para años futuros, ni se acumulará en el período de vacaciones.

**ARTÍCULO 11. PARTICIPACIÓN.** La Universidad Surcolombiana en el marco de la normatividad vigente en especial la Ley 30 de 1992, respecto de la conformación de los consejos superiores universitarios, y teniendo en cuenta los asuntos que por competencia le corresponde a estos órganos directivos los cuales desarrollan sus labores en el marco de la autonomía universitaria, establecida en la Constitución Política, los referidos cuerpos colegiados de acuerdo con lo establecido en sus estatutos y normatividad interna, podrán invitar con voz y sin voto a los empleados administrativos cuando se ajuste a los fines previstos en sus reglamentaciones, sin que se vulneren las competencias desde el punto de vista legal y reglamentarios. De

esta manera se espera que el Consejo Superior Universitario pueda dinamizar la participación de la comunidad universitaria, cuando hubiere lugar para enriquecer la construcción de la calidad universitaria.

De otra parte, el Estatuto de Personal Administrativo de la Universidad Surcolombiana en el Artículo 91, contempla como Incentivos No Pecuniarios las **DISTINCIONES**: “Sin perjuicio de las que disponen las normas generales y las que se creen en el futuro, el Consejo Superior Universitario reconocerá y exaltará los méritos excepcionales y los servicios prestados a la Institución por los miembros del personal Administrativo de planta, mediante el otorgamiento de alguna de las siguientes distinciones:

- a) **Medalla Empleado Distinguido.** Funcionarios destacados como mejores empleados de la Institución.
- b) **Medalla de Servicio** (5, 10, 15, 20, 25, 30 y 35 años de servicio a la Institución con mejores evaluaciones del mérito, verificadas por la Comisión de Personal).
- c) **Medalla Honorífica.** Funcionario distinguido como el mejor empleado de cada nivel (Profesional, Técnico y Asistencial”).

**PARÁGRAFO ÚNICO.** “El Consejo Superior Universitario (C.S.U.), determinará el nombre conmemorativo de cada distinción, requisitos y procedimiento para la concesión.

## 9. INCENTIVOS PECUNIARIOS.

En relación con los Incentivos Pecuniarios, la Universidad Surcolombiana ha suscrito con las Agremiaciones Sindicales SINTRAUNICOL y ASFUSCO, los siguientes Acuerdos Sindicales, con el fin de mejorar a través del Fondo de Bienestar Social, las condiciones de vida laboral del Empleado Público Administrativo, el Trabajador y su núcleo familiar como beneficiarios, con cargo al rubro de Bienestar Universitario, para atender los programas de salud, educación, clima organizacional (recreación, deportes y cultura) y vivienda en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito.

Los Incentivos Pecuniarios que actualmente reconoce y paga la Universidad Surcolombiana a los Empleados Públicos Administrativos, según acuerdos sindicales son los siguientes:

ACTO ADMINISTRATIVO	CONCEPTO
<p><b>RESOLUCIÓN 220 DEL 28 DE DICIEMBRE DE 2012 (ASFUSCO).</b></p>	<p><b>Seguro de Vida.</b> La Universidad adquiere cada año una póliza como seguro de vida para los empleados públicos. (Art.3).</p> <p><b>De conformidad con el Artículo 10 de la Resolución 225 del 19 de julio de 2019, el Seguro de Vida fue modificado de la siguiente manera:</b></p> <p>“La Universidad Surcolombiana adquirirá una póliza de seguro de vida, equivalente a setenta y cinco (75) salarios mínimos legales mensuales vigentes que cubra a todos los empleados públicos administrativos de planta de la Institución a partir del año 2020».</p> <p><b>En virtud del Artículo 10 de la Resolución 279-A del 27 de octubre de 2021, el Seguro de Vida, fue modificado de la siguiente forma:</b></p> <p><b>“ARTICULO 10. SEGURO DE VIDA:</b> La Universidad Surcolombiana adquirirá una póliza de seguro de vida equivalente a ochenta y cinco (85) salarios mínimos legales mensuales vigentes que cubra todos los empleados públicos administrativos de planta de la Institución a partir del año 2022”.</p> <p>Programas Deportivos, Recreativos, Vacacionales y Culturales. Media jornada laboral al mes para los empleados para realizar actividades deportivas, lúdicas y culturales, sin afectar el servicio laboral. Objeto: Reforzar la convivencia institucional, espíritu de equipo y el Bienestar de los empleados. (Art.8).</p> <p><b>Nivelación Salarial.</b> Cada dos (2) años se hará una revisión de las condiciones salariales de los empleados, previa viabilidad presupuestal y sostenibilidad financiera de la institución, con el fin de ajustar salarialmente al personal administrativo, teniendo en cuenta las asignaciones salariales de sus pares de otras universidades públicas. (Art.9).</p> <p><b>De conformidad con el Artículo 2 de la Resolución 225 del 19 de julio de 2019, la Nivelación Salarial fue modificada de la siguiente manera:</b></p>

	<p>“Se retoma el punto de nivelación salarial abordado en el Acta 002 del 24 de abril de 2019, acordando con la mesa negociadora aprobar la nivelación conforme lo dispuesto en el artículo 09 de la Resolución Número 220 de 2012, teniendo en cuenta los siguientes ajustes: La Comisión de Personal revisará la asignación salarial de los empleados públicos de la Institución para garantizar condiciones dignas equivalentes al trabajo de los funcionarios y cada año, se hará una revisión de las condiciones salariales de los empleados equivalentes a un (1) grado, a los niveles profesional, técnico y asistencial, siempre que se garantice la viabilidad</p> <p>Presupuestal y sostenibilidad financiera de la Entidad y respetando las normas vigentes.</p> <p><b>En virtud del Artículo 5 de la Resolución 279-A del 27 de octubre de 2021, la Nivelación Salarial fue nuevamente modificada de la siguiente forma:</b></p> <p>“Conforme a la Resolución No.225 del 19 de junio de 2019, la Comisión de Personal cada año revisará la asignación salarial de los empleados públicos de la Institución con el fin de garantizar condiciones dignas equivalentes al trabajo de los funcionarios. La nivelación se hará mínimo a un (1) grado, a los niveles profesional, técnico y asistencial, siempre que se garantice.</p>
<p><b>RESOLUCIÓN 020 DEL 3 DE FEBRERO DE 2014 (SINTRAUNICOL).</b></p>	<p><b>Apoyo Económico Funerario.</b> La Universidad Surcolombiana, reconocerá a quien presente el correspondiente Registro Civil de Defunción, un apoyo equivalente a dos (2) S.M.M.L.V, por la muerte del empleado, su esposo(a), compañero(a) permanente, padres o hijos. (Art.4).</p> <p><b>En virtud del Artículo 5 de la Resolución 225 del 19 de julio de 2019, el Auxilio Funerario fue modificado de la siguiente manera:</b></p> <p>“La Universidad Surcolombiana reconocerá el equivalente a 3.5 salarios mínimos mensuales legales vigentes de auxilio funerario con vigencia de cuatro (4) años; por muerte del empleado público, padres, hijos, esposa(o) o compañero(a) permanente, previa presentación del Registro Civil de Defunción y la documentación que acredite tal condición”.</p> <p><b>De conformidad con el Artículo 11 de la Resolución 279- A del 27 de octubre de 2021, el Auxilio Funerario, fue modificado de la siguiente forma:</b></p>



**“ARTÍCULO 11. AUXILIO FUNERARIO:** La Universidad Surcolombiana reconocerá al funcionario público que presente el correspondiente registro civil de defunción, un apoyo equivalente a cuatro (4) SMLMV por muerte de padres, hijos, esposa(o) o compañera(o) permanente”.

**Pago Incapacidades.** La Universidad Surcolombiana, garantizará el pago del 100% del salario a los empleados, en caso de las incapacidades dadas por Entidades Promotoras de Salud. (Art.5).

**Permiso Especial.** Los empleados del personal administrativo tendrán permiso especial de cinco (5) días remunerados, que será otorgado por el Rector. Estos será distribuidos así: tres (3) días en Semana Santa y dos (2) días en la última semana de junio (San Pedro); si llegase a ser festivo en Semana Santa, el día se adicionará a la temporada de San Pedro. Este permiso será concedido sólo para ser disfrutados estos días, no serán susceptibles de acumulación ni interrupción. (Art.6).

**De conformidad con el Artículo 11 de la Resolución 225 del 19 de julio de 2019, este Permiso Especial fue modificado de la siguiente forma:**

“La Universidad Surcolombiana concederá al personal administrativo permiso especial por un (1) día más en la temporada de San Pedro, de conformidad con el artículo 6 de la Resolución 020 del 03 de febrero de 2014, teniendo en cuenta que el Reinado Nacional del Bambuco y Muestra Internacional del Folclor ha sido declarado patrimonio cultural y la fiesta folclórica más importante de la región andina, lo cual facilitará la participación de los empleados y sus familias, en las diferentes expresiones culturales que promueve esta festividad”.

**Dotación.** La Universidad Surcolombiana otorgará a los empleados una dotación adicional a las concedidas por la Ley. (Art.8).

**Subsidio por Calamidad o Catástrofe.** La Universidad Surcolombiana reconocerá un subsidio por catástrofe al personal administrativo que sufra situaciones como: terrorismo, avalanchas, incendios, terremotos, inundaciones, destrucción parcial o total de vivienda, equivalente hasta por cuatro (4) S.M.M.L.V. (Art. 10).

**Gastos de Movilización.** Cuando el empleado afiliado a una EPS es enviado a otra ciudad o país, para tratamiento médico o exámenes, la



	<p>Universidad Surcolombiana, previa viabilidad financiera, otorgará un estímulo consistente en el valor de los pasajes terrestres y/o aéreos, según sea el caso. Igualmente, concederá un apoyo económico para manutención, equivalente al 80% del valor de los viáticos diarios que le corresponda al funcionario según la Ley. (Art. 11).</p>
<p><b>RESOLUCIÓN 140 DEL 9 DE JUNIO DE 2015 (SINTRAUNICOL).</b></p>	<p><b>Transporte para Recreación.</b> La Administración suministrará el transporte terrestre de hasta cuatro (4) desplazamientos en el año, con fines de recreación, para un cupo de hasta 38 funcionarios de la USCO, afiliados a SINTRAUNICOL, por cada viaje. El transporte que se suministre por parte de la Universidad estará limitado al funcionario y a su núcleo familiar (cónyuge, padres e hijos del afiliado). (Art. 9).</p> <p><b>Parágrafo.</b> Deberá la Agremiación Sindical cumplir con toda la reglamentación vial y de seguridad en el trabajo para cada desplazamiento, manteniendo indemne a los funcionarios.</p> <p><b>Estímulos para Anteojos.</b> La Universidad reconocerá a los empleados públicos, el 100% del valor de los lentes formulados por el especialista y medio salario mínimo mensual legal vigente para monturas, tan solo por una sola vez al año. (Art.12).</p> <p><b>De conformidad con el Artículo 7 de la Resolución 279- A del 27 de octubre de 2021, el Estímulo para Anteojos, fue modificado de la siguiente manera:</b></p> <p><b>“ARTÍCULO 7. ESTÍMULOS PARA ANTEOJOS:</b> La Universidad Surcolombiana garantizará anualmente el apoyo económico para adquirir lentes y monturas de \$1.000.000 MCTE, en igualdad de condiciones con los docentes y trabajadores oficiales de la institución”.</p>
<p><b>RESOLUCIÓN 0146 DEL 16 DE JUNIO DE 2017 (SINTRAUNICOL).</b></p>	<p><b>Becas para Estudio.</b> Una vez cumplidos los requisitos académicos de ingreso, la Universidad garantizará dos (2) becas por programa como estímulo educativo al empleado, e hijos del personal administrativo afiliados a SINTRAUNICOL, en los programas académicos propios de formación en pregrado, especialización y maestrías bajo el marco de los programas de Bienestar Social, por una sola vez en cada una de las modalidades. (Art.5).</p> <p>En el caso de trabajadores oficiales, adicionalmente tienen derecho el cónyuge o compañero(a) permanente</p> <p><b>De conformidad con el Artículo 14 de la Resolución 225 del 19 de julio de 2019, la edad para los hijos que dependan económicamente del Empleado Público Administrativo se amplió de la siguiente manera:</b></p> <p>“Se deja el acápite tal como aparece en el artículo 05 de la Resolución</p>



0146 del 16 de junio de 2017 y se amplía el beneficio únicamente para los hijos, hasta un día antes de cumplir los 26 años de edad para pregrado y hasta un día antes de cumplir los 27 años de edad para estudios de posgrados”.

En virtud del Artículo 6 contenido en la Resolución No.279-A del 27 de octubre de 2021, nuevamente fue ampliada la edad de los hijos, para cursar estudios de pregrado y posgrado en la Universidad Surcolombiana, quedando de la siguiente forma:

**“ARTÍCULO 6. BECAS PARA ESTUDIO:** Se deja el acápite tal como aparece en el artículo 14 de la Resolución 0225 de 2019 y se amplía el beneficio únicamente para los hijos, hasta un día antes de cumplir los 27 años de edad para pregrado y hasta un día antes de cumplir los 30 años de edad para estudios de posgrados”.

Que en Art. 5° de la Resolución No. 133 – D del 27 de junio de 2023, se realizó nuevamente un ajuste a las becas, dónde en el caso de los hijos podrán acceder según su edad de la siguiente manera:

**Pregrado:** Hasta un día antes de cumplir los 27 años.

**Posgrados:**

- a) Hijos hasta un día antes de cumplir 30 años, 100% de la beca.
- b) Hijos con edad entre los 30 y hasta los 32 años, 50% de la beca.
- c) Hijos con edad entre los 33 y hasta los 35 años, 30% de la beca.

**Incentivos y Descansos.** La Universidad se compromete a estimular a los empleados públicos afiliados a SINTRAUNICOL que hayan cumplido más de 30 años de servicio exclusivo a la USCO, tendrán derecho a 3 días de descanso remunerados cada año. (Art. 12).

**Estímulo por Pensión.** La Universidad Surcolombiana garantizará y pagará un estímulo equivalente a cinco (5) salarios mensuales devengados, cuando el empleado público presente la renuncia al trabajo que viene desempeñando en la Universidad para iniciar el disfrute de su pensión, con un término mínimo de un (1) año de anticipación a que se configure su retiro forzoso. (Art.13).

**En virtud del Artículo 3 de la Resolución 225 del 19 de julio de 2019, el Estímulo por Pensión fue modificado de la siguiente manera:**

«Para acceder al estímulo por pensión, el empleado público debe tener mínimo veinte (20) años de servicio como empleado público con la Universidad Surcolombiana, de manera continua o discontinua. Las mujeres deben solicitarlo hasta un (1) día antes de cumplir los 60 años de edad y los hombres hasta un (1) día antes de cumplir los 65 años de edad. El estímulo corresponderá a un equivalente de siete (7) salarios devengados al momento de la solicitud de retiro. Todo lo anterior, siempre y cuando cumpla los requisitos de pensión.

**PARÁGRAFO TRANSITORIO:** Los hombres que a partir de este momento sean mayores de 65 años y las mujeres mayores de 60 años, pueden acceder al estímulo de pensión de conformidad con lo estipulado en el artículo 13, resolución 0146 del 16 de junio de 2017”.

**De conformidad con el Artículo 5 de la Resolución 279-A del 27 de octubre de 2021, el Estímulo por Pensión, nuevamente fue modificado de la siguiente manera:**

**“ARTÍCULO 5: ESTÍMULO POR PENSIÓN.** Para acceder al estímulo por pensión, el empleado público debe tener mínimo veinte (20) años de servicio como empleado público con la Universidad Surcolombiana, de manera continua. Las mujeres deben solicitarlo hasta un (1) día antes de cumplir los 60 años de edad y los hombres hasta un (1) día antes de cumplir los 65 años de edad. El estímulo corresponderá a un equivalente de ocho (8) salarios devengados al momento de la solicitud de retiro.

Todo lo anterior, siempre y cuando cumpla los requisitos de pensión.

**PARÁGRAFO TRANSITORIO:** Se retoma lo establecido por el Artículo 3 de la Resolución No.225 de 2019, así: Los hombres que a partir de este momento sean mayores de 65 años y las mujeres mayores de 60 años, pueden acceder al

estímulo por pensión de conformidad con lo estipulado en el artículo 13, resolución 0146 del 16 de junio de 2017, sin ninguna modificación”.



**RESOLUCIÓN 225  
DEL 19 DE JULIO  
DE 2019  
(ASFUSCO Y  
SINTRAUNICOL).**

**Estímulo por Antigüedad.** La Universidad Surcolombiana reconocerá y pagará al personal administrativo un estímulo por antigüedad de la siguiente manera:

**“La Universidad Surcolombiana reconocerá y pagará al empleado pública un estímulo por antigüedad así:**

\*5 años de servicio a la institución: 25% del sueldo básico devengado.

\*10 años de servicio a la institución: 50% del sueldo básico devengado.

\*15 años de servicio a la institución: 75% del sueldo básico devengado.

\*20 y 25 años de servicio a la institución: 100% del sueldo básico devengado.

\*30 años de servicio a la institución: 120% del sueldo básico devengado.

\*35 años de servicio a institución: 130% del sueldo básico devengado.

\*40 años de servicio a la institución: 140% del sueldo básico devengado”.  
(Art.6).

**Apoyo Económico - Participación Deportiva.** “La Universidad Surcolombiana garantizará a los afiliados de ASFUSCO la participación a un evento deportivo anual (inscripción, transporte, alimentación y hospedaje), organizado por corporaciones nacionales afines”. (Art. 8).

**En virtud del Artículo 9 de la Resolución 279-A del 27 de octubre de 2021, el Apoyo Económico para Participación Deportiva, fue modificada de la siguiente manera:**

**“ARTÍCULO 9. APOYO ECONÓMICO-PARTICIPACIÓN DEPORTIVA:** La Universidad Surcolombiana garantizará a los afiliados de ASFUSCO y ASINEPUSCO la participación en un evento anual (inscripción, transporte, alimentación y hospedaje), organizado por corporaciones nacionales afines, conforme al Artículo 8 de la Resolución 225 de 2019, además de la implementación deportiva (Uniformes) para la representación, incluido los logos de identidad tanto de la institución como de la Asociación Sindical”.



	<p><b>Estímulo para los Hijos de los Empleados.</b> “La Universidad Surcolombiana otorgará un descuento del diez por ciento (10%) del valor de la matrícula para adelantar cursos de inglés en ILEUSCO, para los hijos menores de 25 años de edad de los empleados públicos administrativos, que dependan conómicamente del empleado”. (Art. 12).</p> <p><b>Estabilidad Laboral.</b> “De manera conjunta entre los sindicatos de los empleados públicos y la administración de la Universidad Surcolombiana, presentarán ante el Consejo Superior Universitario, un proyecto que adicione un artículo al Acuerdo 061 de 2016, que permita extender la estabilidad laboral reforzada por tres (3) años después de cumplida la edad de pensión, para la situación administrativa de encargo”. (Art. 15).</p>
<p><b>RESOLUCIÓN 279-A DEL 27 DE OCTUBRE DE 2021.</b></p> <p><b>(ASFUSCO, SINTRAUNICOL, ASINEPUSCO).</b></p>	<p><b>Identidad Institucional.</b> “La Universidad Surcolombiana suministrará anualmente a partir del año 2022 una prenda (femenina y/o masculina) consistente en camisa o una camisa tipo polo, al personal administrativo de la institución, para uso exclusivo en los actos sublimes de la institución. (Conmemoraciones, Homenajes, reconocimientos, ceremonias institucionales, etc). El suministro se hará una vez realizado el proceso de compra (después del primer trimestre)”. (Art.12).</p>

