

RESOLUCIÓN 013 DE 2026 (30 DE ENERO)

“Por la cual se adopta el Plan de Incentivos en la Universidad Surcolombiana para la vigencia 2026”.

EL RECTOR 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, mediante el cual se establece que: *“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; (...)”*

RESOLUCIÓN 013 DE 2026
(30 DE ENERO)

“Por la cual se adopta el Plan de Incentivos en la Universidad Surcolombiana para la vigencia 2026”.

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 ordinaria del 29 de enero de 2026, Según Acta 01 de la misma fecha, al analizar el Plan de Incentivos de la Universidad Surcolombiana, decidió aprobarlo.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º. Adoptar el Plan de Incentivos para la Vigencia 2026 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, enmarcado dentro de los Planes de Bienestar Social.

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

ARTÍCULO 2º. 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 treinta (30) días del mes de enero del año 2026.



RUBÉN DARÍO VALBUENA VILLARREAL
Rector



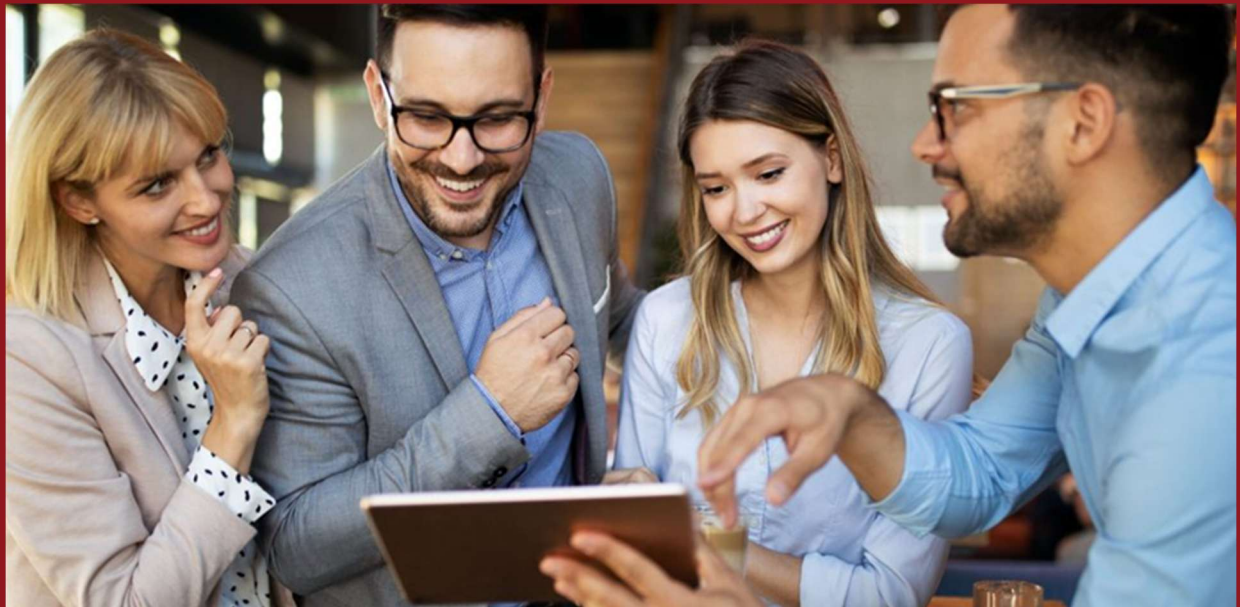
ALBERTO POLANÍA PUENTES
Secretario General

Proyectó: Jhenny Amaya Gorrón
Directora Administrativa de Bienestar Universitario



UNIVERSIDAD
SURCOLOMBIANA

PLAN INSTITUCIONAL DE **INCENTIVOS**



DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE BIENESTAR UNIVERSITARIO

Vigencia 2026



SC-7184-1



SA-CERE-160726



OS-CER-19756



CONTENIDO

Contenido

CONTENIDO	2
1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVOS	4
2.1 Objetivo general	4
2.2 Objetivos específicos	4
3. ALCANCE	5
3.1. Ámbito poblacional	5
3.2. Ámbito geográfico (Multicampus)	5
3.3. Extensión al núcleo familiar	6
3.4. Ámbito temporal	6
4. MARCO NORMATIVO	6
4.1 Leyes Nacionales (Marco General)	6
4.2 Leyes de fomento y bienestar social	6
4.5 Acuerdos Sindicales y Negociaciones Colectivas	7
5. RESPONSABLES	8
5.1. Nivel directivo:	8
5.2. Nivel ejecutivo	8
5.3. Nivel operativo	9
5.4. Nivel de control y participación	9
6. DEFINICIONES	9
7. DESARROLLO DEL PLAN DE INCENTIVOS Y ESTÍMULOS DE LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA PARA LA VIGENCIA 2026	10
7.1 ÁREAS DE INTERVENCIÓN	10
Eje de clima y cultura organizacional	11
Eje de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	11
Eje de preparación para el retiro laboral	11



Eje de apoyo habitacional	11
Eje de inclusión y diversidad	12
7.2. INCENTIVOS PECUNIARIOS.....	12
Estímulo por antigüedad	12
Estímulo de retiro por pensión de jubilación	13
Apoyos para salud y calidad de vida	13
Estímulos educativos (becas)	13
Otros apoyos	14
7.3. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS.....	14
Calidad de vida y tiempo flexible	14
Permisos especiales:.....	15
Reconocimiento al mérito (distinciones)	15
7.4. DESARROLLO Y GARANTÍAS.....	15
8. MATRIZ OPERATIVA Y DE ALINEACIÓN ESTRATÉGICA.....	15
9. RECURSOS.....	15
9.1. Recursos financieros.....	15
9.2. RECURSOS HUMANOS.....	16
9.3. RECURSOS FÍSICOS Y TECNOLÓGICOS	16
10. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN	16
10.1 MONITOREO A LA EJECUCIÓN FÍSICA Y FINANCIERA	16
10.2. MEDICIÓN DE IMPACTO Y SATISFACCIÓN.....	17
11. DISPOSICIONES FINALES.....	18

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento establece el Plan de Incentivos Institucionales de la Universidad Surcolombiana para la vigencia 2026, formulado en cumplimiento de las directrices del Decreto 612 de 2018 y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Esta herramienta estratégica tiene como propósito fundamental reconocer, estimular y potenciar el desempeño integral de los servidores públicos administrativos, entendiendo que el talento humano es el activo más valioso para el logro de los objetivos misionales de acreditación y calidad.

Su estructuración responde a un diagnóstico de necesidades y se articula con las políticas de Bienestar Universitario y la normativa vigente, para ofrecer una ruta clara de beneficios que eleve los niveles de satisfacción, eficiencia y compromiso institucional. El Plan aborda de manera integral componentes esenciales como el Bienestar Social y la Calidad de Vida, a través de programas de salud, deporte, cultura, inclusión y apoyo familiar; los Incentivos Pecuniarios, entendidos como reconocimientos económicos directos al desempeño y la antigüedad alineados con los acuerdos sindicales actualizados; y los Incentivos No Pecuniarios, que implementan estrategias de salario emocional y flexibilidad laboral, incluyendo innovaciones en enfoque de género y bienestar familiar multiespecie.

A través de esta hoja de ruta, la Universidad Surcolombiana reafirma su compromiso con la creación de un entorno laboral digno, incluyente y motivador para todos sus colaboradores en las diferentes sedes.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo general

Fortalecer la cultura organizacional y el desempeño integral del talento humano de la Universidad Surcolombiana, mediante la implementación de un sistema articulado de estímulos, incentivos y bienestar social que, en cumplimiento de la normatividad vigente y los acuerdos sindicales, eleve la calidad de vida de los servidores, potencie su sentido de pertenencia y garantice el cumplimiento de la misión institucional.

2.2 Objetivos específicos

- Fundamentar la toma de decisiones a través de un diagnóstico integral de necesidades e intereses, que permita la planificación, seguimiento y evaluación efectiva de las actividades de bienestar e incentivos.
- Gestionar la promoción integral de la salud física y mental, implementando estrategias de prevención y autocuidado que mitiguen el riesgo psicosocial y fomenten hábitos de vida saludable en la comunidad universitaria.
- Consolidar un clima organizacional constructivo, promoviendo valores como la

solidaridad, el respeto y la inclusión, a través de espacios de integración que fortalezcan las redes de apoyo, las relaciones interpersonales y la adaptación al cambio.

- Promover el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, reconociendo a la familia como eje central de la sociedad mediante espacios lúdicos, culturales y deportivos que vinculen al núcleo familiar del servidor público.
- Reconocer y exaltar el desempeño sobresaliente individual y de equipos de trabajo, mediante la asignación transparente de incentivos pecuniarios y no pecuniarios que motiven la excelencia, la innovación y el compromiso con el servicio público.

3. ALCANCE

El presente Plan de Incentivos Institucionales tiene una cobertura definida en cuatro dimensiones: poblacional, geográfica, familiar y temporal.

3.1. Ámbito poblacional

Las disposiciones, estímulos y programas aquí contenidos están dirigidos a los Servidores Públicos Administrativos vinculados a la planta de personal de la Universidad Surcolombiana, que se encuentren en servicio activo, clasificados así:

- Empleados públicos de carrera administrativa.
- Empleados públicos con nombramiento provisional.
- Empleados públicos de libre nombramiento y remoción.
-

(Nota: Los contratistas de prestación de servicios podrán participar únicamente en las actividades de integración y bienestar general que no impliquen reconocimiento económico o erogación directa de recursos exclusiva para la planta, previa disponibilidad de cupos).

3.2. Ámbito geográfico (Multicampus)

En coherencia con la acreditación institucional multicampus, el Plan garantiza cobertura en todas las sedes donde la Universidad presta sus servicios:

Sede Central, Administrativa y Facultad de Salud (Neiva).

- Sede Pitalito.
- Sede Garzón.
- Sede La Plata.

La Oficina de Talento Humano y la Dirección de Bienestar Universitario coordinarán la logística necesaria para descentralizar las actividades y asegurar que los funcionarios de las sedes regionales accedan a los incentivos en condiciones de equidad.

3.3. Extensión al núcleo familiar

De conformidad con las políticas de Bienestar Social y los Acuerdos Sindicales vigentes (SINTRAUNICOL, ASFUSCO, ASINEPUSCO), los beneficios de los programas de calidad de vida, recreación, cultura y salud se hacen extensivos al grupo familiar primario del servidor público, registrado en la Jefatura de Talento Humano, el cual comprende:

- Cónyuge o compañero(a) permanente.
- Hijos (según los rangos de edad establecidos para cada beneficio educativo o recreativo).
- Padres (cuando dependan económicamente o según aplique en actividades de integración).

3.4. Ámbito temporal

El Plan tendrá una vigencia fiscal y de ejecución comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2026.

4. MARCO NORMATIVO

El Plan de Incentivos de la Universidad Surcolombiana se fundamenta en el siguiente ordenamiento jurídico, el cual articula las disposiciones nacionales de empleo público con la normativa interna y los acuerdos colectivos vigentes:

4.1 Leyes Nacionales (Marco General)

- Ley 909 de 2004: Establece que las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos para elevar la eficiencia y satisfacción de los empleados.
- Ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción): Ordena la publicación del Plan de Acción, incluyendo objetivos, estrategias y distribución presupuestal antes del 31 de enero de cada año.
- Ley 30 de 1992: Fundamento de la educación superior y la autonomía universitaria.
- Ley 100 de 1993: Define requisitos pensionales, base para los programas de retiro laboral.

4.2 Leyes de fomento y bienestar social

- Ley 1811 de 2016: Incentiva el uso de la bicicleta en funcionarios públicos.

- Ley 1780 de 2016: Promueve el empleo y emprendimiento juvenil (Programa Estado Joven).

4.3 Decretos y Resoluciones Nacionales

- Decreto 1083 de 2015¹: El Decreto Único Reglamentario de la Función Pública compila las obligaciones sobre los planes estratégicos de talento humano, incentivos, capacitación y seguridad y salud en el trabajo. También regula la vinculación de personas con discapacidad.
- Decreto 1567 de 1998 y Decreto 1083 de 2015: Crean y reglamentan el Sistema de Estímulos y los planes de incentivos (pecuniarios y no pecuniarios) orientados a reconocer el buen desempeño y la excelencia.
- Normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo: Decreto 1072 de 2015 y Resolución 312 de 2019, referentes a la implementación del SG-SST y la mejora de condiciones laborales.
- Resolución 312 de 2013 (DAFP): Orienta los programas de incentivos hacia la creación de condiciones favorables y el reconocimiento de niveles de excelencia.

4.4 Normativa Institucional (Universidad Surcolombiana)

- Acuerdo 061 de 2016 (Estatuto de personal administrativo): En su Capítulo XVI adopta el Plan de Estímulos y Bienestar Social, definiendo áreas de intervención para la calidad de vida laboral. También establece distinciones como medallas por servicios y méritos excepcionales.
- Resolución 148 de 2020: Por la cual se reglamenta el Fondo de Bienestar Social, estableciendo los porcentajes de distribución presupuestal obligatoria para los programas de Salud (30%), Educación (30%), Clima Organizacional (38%) y Vivienda por Calamidad (2%).
- Acuerdo 066 de 2024: Plan de Desarrollo Institucional y Políticas de Bienestar Universitario: Documentos rectores de la planeación estratégica de la Universidad.

4.5 Acuerdos Sindicales y Negociaciones Colectivas

Estos actos administrativos formalizan los logros obtenidos en mesas de negociación con ASFUSCO, SINTRAUNICOL y ASINEPUSCO, estableciendo incentivos específicos (pecuniarios y no pecuniarios):

- Resolución 133B de 2023: Formaliza el acta final de negociación colectiva más reciente, actualizando montos y condiciones para seguros de vida, nivelación salarial, auxilios funerarios, becas y estímulos por antigüedad.
- Resolución 279-A de 2021: Modifica beneficios previos relacionados con estímulos de pensión y apoyos deportivos.

¹ Las referencias a decretos reglamentarios se entienden integradas en el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública (Decreto 1083 de 2015), norma compilatoria vigente.

- Resolución 225 de 2019: Ajusta condiciones de nivelación salarial y becas para hijos.
- Resolución 146 de 2017: Garantiza espacios físicos de bienestar y permisos para formación.
- Resolución 020 de 2014 (SINTRAUNICOL): Establece la estabilidad laboral, atención de urgencias médicas y permisos especiales (Semana Santa y San Pedro).
- Resolución 220 de 2012 (ASFUSCO): Garantiza la participación sindical en estudios de planta y establece la media jornada lúdica mensual.

5. RESPONSABLES

La implementación exitosa del Plan de Incentivos Institucionales requiere la articulación de diferentes actores y niveles de decisión, cuyas responsabilidades específicas se definen a continuación:

5.1. Nivel directivo:

Encargado de la aprobación, viabilidad política y financiera del Plan.

- **Consejo Superior Universitario (CSU):** responsable de otorgar las máximas distinciones institucionales (Medallas) y aprobar las políticas generales de bienestar universitario.
- **Rectoría:** como máxima autoridad ejecutiva, es responsable de adoptar el Plan mediante acto administrativo, gestionar la viabilidad financiera ante los órganos colegiados y presidir las ceremonias de reconocimiento y exaltación pública de los servidores.
- **Vicerrectoría Administrativa:** garantiza el respaldo financiero y administrativo para la ejecución de los rubros presupuestales asignados al Fondo de Bienestar Social (Res. 148/2020) y el cumplimiento de los acuerdos sindicales.

5.2. Nivel ejecutivo

Responsables directos de la planeación, ejecución y medición de las actividades.

Oficina de Talento Humano:

- Liderar la formulación y actualización anual del Plan de Incentivos.
- Expedir los lineamientos, convocatorias y circulares para la postulación a incentivos y beneficios.
- Administrar las historias laborales para verificar requisitos de antigüedad y evaluación del desempeño.
- Coordinar con las cajas de compensación y entidades aliadas la oferta de servicios.

Dirección Administrativa de Bienestar Universitario:

- Diseñar y ejecutar la agenda de actividades deportivas, culturales, recreativas y de salud (física y mental).

- Gestionar la logística, contratación e infraestructura necesaria para los eventos de integración.
- Llevar el registro y control de asistencia a las actividades para los indicadores de gestión.

5.3. Nivel operativo

Encargados de validar requisitos y operativizar decisiones específicas.

- **Comités de Bienestar:** instancia encargada de estudiar y validar las postulaciones para becas educativas, créditos condonables y otras situaciones administrativas especiales, recomendando su aprobación según la norma.
- **Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST):** responsable de ejecutar las actividades de promoción de la salud, prevención de riesgos y el Plan Estratégico de Seguridad Vial, así como validar los diagnósticos para la flexibilidad laboral por salud (ej. Licencia menstrual).

5.4. Nivel de control y participación

Encargados de la veeduría y el aseguramiento de la transparencia.

- **Organizaciones Sindicales (SINTRAUNICOL, ASFUSCO, ASINEPUSCO):** ejercen veeduría sobre el cumplimiento de los acuerdos colectivos pactados, participan con voz en los espacios definidos y proponen mejoras continuas al portafolio de bienestar.
- **Servidores Públicos (beneficiarios):** responsables de participar activamente en las actividades, hacer uso racional de los incentivos y cumplir con los requisitos y procedimientos establecidos para su otorgamiento.

6. DEFINICIONES

Para la correcta interpretación, implementación y alcance del presente Plan Institucional, se adoptan las siguientes definiciones, en concordancia con el Decreto 1083 de 2015 y la normativa vigente:

- **Bienestar social:** proceso permanente orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio de la entidad.
- **Calidad de vida laboral:** entorno, ambiente, relaciones y condiciones de trabajo que influyen en el bienestar y la salud del empleado, así como en la percepción que este tiene sobre su trabajo y la entidad.
- **Empleado público:** persona natural que ejerce funciones públicas en la Universidad, vinculada mediante una relación legal y reglamentaria (Acto Administrativo y Posesión), en las modalidades de Carrera Administrativa, Provisionalidad o Libre Nombramiento y Remoción.
- **Estímulo:** todo reconocimiento, distinción o beneficio que se otorga a un empleado o equipo de

trabajo con el fin de motivar su desempeño, reconocer sus méritos o agradecer sus servicios.

- Familia multiespecie: concepto sociológico y jurisprudencial que reconoce a los animales de compañía (específicamente perros y gatos domésticos) como miembros sintientes del núcleo familiar, con los cuales se establecen vínculos de afecto, solidaridad y protección, susceptibles de reconocimiento en las políticas de bienestar emocional.
- Incentivo No Pecuniario: reconocimiento que no conlleva un pago directo en dinero, sino que ofrece beneficios como flexibilidad horaria, descanso remunerado, becas educativas, distinciones honoríficas o programas de turismo y recreación, orientados a mejorar la calidad de vida.
- Incentivo pecuniario: reconocimiento económico directo que se otorga a los mejores equipos de trabajo o por el cumplimiento de condiciones específicas (como antigüedad o retiro), sujeto a disponibilidad presupuestal.
- Salario psicosocial: conjunto de retribuciones no económicas que el trabajador recibe de la institución, las cuales satisfacen necesidades personales, familiares y profesionales, mejorando la conciliación entre la vida laboral y privada (ej. tiempo libre, reconocimiento, teletrabajo por salud).
- Sistema de estímulos: conjunto interrelacionado de políticas, planes y disposiciones legales (Incentivos + Bienestar) que interactúan para elevar los niveles de eficiencia y satisfacción de los empleados del Estado.
- Trabajo en casa (modalidad de flexibilidad): habilitación al servidor público para desempeñar transitoriamente sus funciones fuera del sitio donde habitualmente las realiza, por circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales (como condiciones de salud), sin modificar la naturaleza del contrato o vinculación legal.

7. DESARROLLO DEL PLAN DE INCENTIVOS Y ESTÍMULOS DE LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA PARA LA VIGENCIA 2026

7.1 ÁREAS DE INTERVENCIÓN

De conformidad con el Artículo 13 del Decreto 1567 de 1998 y las Políticas de Bienestar Universitario, las actividades se estructuran en cinco ejes estratégicos orientados a crear condiciones favorables para el desarrollo integral del servidor público, su adaptación laboral y el enriquecimiento de su proyecto de vida.

7.1.1 Eje de salud integral y autocuidado

Orientado a la preservación de las condiciones físicas y mentales de la comunidad universitaria a través de dos componentes:

- Asistencial: prestación de servicios de medicina general, odontología, psicología, enfermería y primeros auxilios, incluyendo el acompañamiento en situaciones de calamidad.
- Promoción y prevención: fomento de hábitos y estilos de vida saludables mediante jornadas, circuitos y brigadas de salud, en articulación con las EPS y ARL.

7.1.2 Eje de recreación, deporte y cultura

Busca potenciar el uso adecuado del tiempo libre y la integración institucional como complemento a la salud física y mental:

- Deporte y actividad física: desarrollo de torneos internos (fútbol, voleibol, baloncesto), juegos autóctonos (tejo, minitejo, bolirrana) y prácticas de acondicionamiento como gimnasio y ciclo paseos. Asimismo, se garantiza el apoyo para la conformación de selecciones representativas en los juegos de SINTRAUNICOL y ASCUN.
- Expresión cultural: Oferta de espacios de formación artística (talleres de música, danza, teatro y oratoria) y participación en eventos institucionales de alto impacto como *CINEXCUSA*

Eje de clima y cultura organizacional

Enfocado en fortalecer el tejido social de la Universidad y las relaciones interpersonales satisfactorias:

- Gestión del cambio y convivencia: actividades de integración, trabajo en equipo y liderazgo para mitigar el descontento y mejorar el ambiente laboral.
- Prevención: acciones pedagógicas para la prevención del acoso laboral y sexual, garantizando espacios seguros y respetuosos.
- Inclusión: caracterización y estrategias para la vinculación y adaptación laboral efectiva de servidores en condición de discapacidad, cumpliendo con los indicadores de gestión pública.

Eje de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Implementación del sistema de gestión para la mejora continua de las condiciones medioambientales y laborales, asegurando el control eficaz de peligros y riesgos. Incluye el Plan Estratégico de Seguridad Vial para fomentar una cultura de prevención de accidentes de tránsito en los actores viales de la institución.

Eje de preparación para el retiro laboral

Programa de acompañamiento a servidores próximos a cumplir requisitos de pensión (pre-pensionados), brindando herramientas psicológicas, familiares, financieras y ocupacionales para que afronten su retiro como una nueva etapa productiva y de realización personal.

Eje de apoyo habitacional

Gestión de alianzas estratégicas, principalmente con la Caja de Compensación Familiar y entidades constructoras, para la realización de ferias de vivienda que faciliten el acceso a subsidios y soluciones habitacionales para los empleados.

Nota: el apoyo económico directo para vivienda se otorga únicamente en casos de calamidad o fuerza mayor (afectación del inmueble), conforme al Artículo 16 de la Resolución 148 de 2020, y se detalla en la sección de Incentivos Pecuniarios.

Eje de inclusión y diversidad

En cumplimiento de las disposiciones sobre empleo público contenidas en el Decreto 1083 de 2015 (capítulo adicionado por el Decreto 2011 de 2017), la Universidad Surcolombiana implementa estrategias dirigidas a garantizar la vinculación y permanencia laboral efectiva de personas con discapacidad. Este eje se desarrolla mediante las siguientes acciones:

- Estudio de planta y caracterización: realización periódica del análisis de la planta de personal para identificar los empleos viables para ser provistos por personas con discapacidad, así como la actualización del registro y caracterización de los servidores públicos vinculados que acrediten dicha condición.
- Ajustes razonables y adaptación laboral: gestión de las adecuaciones necesarias en el entorno laboral (físicas, tecnológicas o funcionales) y acompañamiento psicosocial, con el fin de eliminar barreras y asegurar el desempeño productivo y la integración del servidor.
- Sensibilización y cultura inclusiva: desarrollo de estrategias pedagógicas orientadas a directivos y equipos de trabajo para fomentar una cultura organizacional basada en el respeto a la diversidad, eliminando prejuicios y barreras actitudinales.

7.2. INCENTIVOS PECUNIARIOS

De conformidad con la negociación colectiva y los acuerdos sindicales vigentes (ASFUSCO, SINTRAUNICOL, ASINEPUSCO), la Universidad Surcolombiana reconoce los siguientes estímulos económicos con el fin de mejorar la calidad de vida laboral y reconocer el desempeño, sujetos a la disponibilidad presupuestal.

Estímulo por antigüedad

Reconocimiento a la permanencia del empleado público, pagadero en el mes que cumple el tiempo de servicio. Este estímulo no constituye factor salarial y se calcula sobre el sueldo básico devengado así:

- 5 años: 30% del sueldo básico.
- 10 años: 55% del sueldo básico.
- 15 años: 80% del sueldo básico.
- 20 años: 105% del sueldo básico.
- 25 años: 115% del sueldo básico.
- 30 años: 125% del sueldo básico.
- 35 años: 135% del sueldo básico.
- 40 años: 145% del sueldo básico.

Estímulo de retiro por pensión de jubilación

Se otorga a quienes, cumpliendo los requisitos de pensión, decidan retirarse voluntariamente y acrediten veinte (20) años de servicio a la Universidad:

- Solicitud oportuna: si se presenta dentro de los cinco (5) años siguientes al cumplimiento de la edad de pensión, el estímulo será de NUEVE (9) salarios devengados.
- Solicitud extemporánea: si se presenta posterior a dichos cinco años, el estímulo será de SIETE (7) salarios devengados.
- Transitorio: por el término de un (1) año a partir de la vigencia del acuerdo colectivo (Res. 133B de 2023), el estímulo será de DIEZ (10) salarios para quienes acrediten 15 años de vinculación.

Apoyos para salud y calidad de vida

- Odontología especializada: apoyo económico de hasta 1.2 S.M.M.L.V. anuales por beneficiario, sujeto a disponibilidad del rubro de Salud.
- Lentes y monturas: apoyo anual de hasta \$1.000.000 MCTE (Según Res. 133B de 2023).
- Seguro de vida: póliza equivalente a 85 S.M.M.L.V..
- Apoyo funerario: reconocimiento de cuatro (4) S.M.M.L.V. por fallecimiento del empleado, padres, hijos, cónyuge o compañero(a) permanente.
- Pago de incapacidades: garantía del pago del 100% del salario en incapacidades médicas expedidas por la EPS.
-

Estímulos educativos (becas)

La Universidad garantiza becas para matrícula en programas propios de pregrado y posgrado para el empleado e hijos, según las siguientes edades límite:

- Pregrado: hijos hasta un día antes de cumplir 27 años.
- Posgrados:
 - Hijos hasta antes de cumplir 30 años: 100% de la beca.
 - Hijos entre 30 y 32 años: 50% de la beca.
 - Hijos entre 33 y 35 años: 30% de la beca.
- Idiomas (ILEUSCO): Descuento del 20% en matrícula de cursos de inglés para hijos, sujeto a aprobación del nivel.

Otros apoyos

- Participación deportiva: garantía de inscripción, transporte, hospedaje, alimentación y uniformes para un evento anual organizado por corporaciones nacionales afines.
- Apoyo económico a vivienda por calamidad: reconocimiento de hasta 4 S.M.M.L.V. por hechos de fuerza mayor o caso fortuito que afecten la vivienda del servidor (terrorismo, desastres naturales), con cargo al 2% del presupuesto del Fondo de Bienestar, conforme a la Resolución 148 de 2020.
- Nivelación salarial: revisión anual de la asignación salarial para nivelación de mínimo un (1) grado, sujeta a viabilidad financiera.

7.3. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

Conformados por programas dirigidos a reconocer el desempeño en niveles de excelencia y favorecer el equilibrio vida-trabajo, en concordancia con el Decreto 1567 de 1998 y el Estatuto de Personal Administrativo.

Calidad de vida y tiempo flexible

- Permiso de cumpleaños: Un (1) día remunerado en la fecha del onomástico; si es día no hábil, se disfruta el siguiente día hábil.
- Media jornada lúdica: derecho mensual a media jornada laboral para actividades deportivas o culturales que fortalezcan la integración y el clima laboral.
- Permiso por duelo de mascota (familia multiespecie): en armonía con la evolución jurisprudencial sobre la protección familiar y el bienestar emocional, la Universidad concederá un (1) día de permiso remunerado al servidor público por el fallecimiento de su animal de compañía doméstico (perro o gato).
 - Requisitos:
 - La mascota debe haber sido registrada previamente en el censo de Bienestar Universitario.
 - Se deberá aportar certificación veterinaria del deceso.
 - Este permiso se concederá bajo los principios de buena fe y podrá solicitarse máximo una vez por vigencia fiscal.
- Permiso especial por graduación: con el fin de exaltar el logro académico y fortalecer el vínculo familiar, se otorgará un (1) día de permiso remunerado en la fecha de la ceremonia de grado (pregrado o posgrado) del funcionario, su cónyuge/compañero(a) permanente o sus hijos. *Requisito:* Se deberá presentar el soporte de la institución educativa con antelación a la fecha del evento.
- Licencia menstrual (flexibilidad por salud): en compromiso con la política de equidad de género y el bienestar laboral, la Universidad permitirá la modalidad de **trabajo en casa o descanso remunerado de un (1) día al mes** a las funcionarias diagnosticadas con dismenorrea severa o endometriosis incapacitante. *Requisito:* el diagnóstico debe reposar en la historia clínica presentada ante Seguridad y Salud en el Trabajo, sin necesidad de tramitar incapacidad ante la EPS mes a mes, basándose en el principio de buena fe y la programación concertada con el jefe

inmediato.

Permisos especiales:

- Semana santa: tres (3) días hábiles.
- San Pedro: dos (2) días hábiles + un (1) día adicional para facilitar la participación en las festividades folclóricas.
- Uso de la bicicleta: implementación de incentivos de descanso remunerado por certificación de uso de la bicicleta, conforme a la Ley 1811 de 2016.

Reconocimiento al mérito (distinciones)

El Consejo Superior Universitario otorgará las siguientes medallas para exaltar servicios excepcionales:

- Medalla empleado distinguido: para los mejores empleados de la Institución según evaluación del desempeño.
- Medalla honorífica: para el mejor empleado de cada nivel jerárquico (Profesional, Técnico, Asistencial).
- Medalla de servicios: Por tiempo de servicio (5, 10, 15, 20, 25, 30 y 35 años) con evaluación satisfactoria.

7.4. DESARROLLO Y GARANTÍAS

- Formación: permisos especiales para adelantar estudios de educación formal avanzada.
- Participación: espacios de bienestar físico para empleados sindicalizados y participación con voz en el Consejo Superior Universitario en temas de su competencia.

8. MATRIZ OPERATIVA Y DE ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

Ver matriz operativa anexa.

9. RECURSOS

Para garantizar el cumplimiento de los objetivos y la ejecución efectiva de las actividades descritas en el presente Plan, la Universidad Surcolombiana dispondrá de los siguientes recursos:

9.1. Recursos financieros

La financiación se realizará con cargo al presupuesto de funcionamiento la vigencia 2026. De conformidad con el Artículo 8 de la Resolución 148 de 2020, el Fondo de Bienestar Social contará con un presupuesto semestral mínimo de Ciento Treinta (130) S.M.M.L.V., distribuidos porcentualmente así:

30% para programas de salud.

30% para programas de educación.

38% para clima organizacional (recreación, cultura, incentivos).

2% para apoyo de vivienda por situaciones de fuerza mayor (calamidad).

Detalle presupuestal y ejecución: la desagregación específica de los recursos destinados para cada línea de acción, así como las metas financieras estimadas, se encuentran detalladas en la Matriz Operativa (anexa al presente plan) y en el Plan Anual de Adquisiciones (PAA) de la vigencia 2026. De conformidad con las normas orgánicas de presupuesto, el reconocimiento de los incentivos y la contratación de servicios estarán sujetos, en todo caso, a la expedición previa del Certificado de Disponibilidad Presupuestal (CDP) y a la viabilidad financiera de la institución.

9.2. RECURSOS HUMANOS

La implementación del Plan contará con la dedicación, liderazgo y soporte operativo del siguiente talento humano:

- Equipo directivo: jefe de la Oficina de Talento Humano y Director(a) Administrativo(a) de Bienestar Universitario.
- Equipo interdisciplinario: profesionales de apoyo en las áreas de trabajo social, psicología, deportes, cultura y salud adscritos a la Dirección Administrativa de Bienestar Universitario.
- Seguridad y salud en el trabajo: equipo profesional encargado de la ejecución del SG-SST y el Plan Estratégico de Seguridad Vial.

9.3. RECURSOS FÍSICOS Y TECNOLÓGICOS

Para el desarrollo de las actividades, la Universidad pondrá a disposición la capacidad instalada institucional:

- Escenarios deportivos y recreativos: canchas, gimnasios y zonas verdes propias de la Universidad, garantizando su adecuado mantenimiento para el uso y goce de los servidores.
- Espacios de bienestar: áreas físicas destinadas a la integración, descanso, asesoría psicosocial y actividades sindicales.
- Infraestructura tecnológica: plataformas y medios institucionales para la difusión de convocatorias, inscripción a actividades y trámite de solicitudes.

10. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

Con el propósito de garantizar la efectividad, transparencia y mejora continua de las estrategias aquí planteadas, la Universidad Surcolombiana implementará los siguientes mecanismos de seguimiento y evaluación:

10.1 MONITOREO A LA EJECUCIÓN FÍSICA Y FINANCIERA

El seguimiento al cumplimiento de las metas establecidas se realizará a través de la Matriz Operativa y de Alineación Estratégica, la cual servirá como instrumento de control para verificar el avance de las actividades programadas frente a las ejecutadas.

Responsable: Oficina de Talento Humano y Dirección Administrativa de Bienestar Universitario.

Periodicidad: Trimestral.

Instrumento: Reporte de avance en el aplicativo o formato institucional definido por la Oficina Asesora de Planeación.

10.2. MEDICIÓN DE IMPACTO Y SATISFACCIÓN

Para evaluar la calidad y pertinencia de los programas de bienestar e incentivos, se aplicarán instrumentos de medición de la percepción de los usuarios:

- Encuestas de satisfacción: se aplicarán al finalizar las actividades masivas (jornadas de integración, capacitaciones, eventos culturales) para medir el nivel de satisfacción de los servidores.
- Medición del clima organizacional: se utilizarán los resultados de la medición de clima laboral para identificar si los incentivos otorgados están impactando positivamente en las variables de motivación y sentido de pertenencia.

10.3. ESPACIOS DE CONTROL Y MEJORA

Comités de Bienestar: realizará sesiones periódicas para revisar el estado de ejecución del Plan, analizar las dificultades presentadas y proponer acciones correctivas o de mejora.

Informes de gestión: se presentará un informe semestral a la Vicerrectoría Administrativa y a la Oficina Asesora de Planeación, detallando los logros alcanzados, la cobertura poblacional y la ejecución presupuestal.

11. INDICADOR GENERAL

Para efectos de medición estratégica y reporte en el Plan de Acción Institucional, se establece el siguiente indicador que permite monitorear el cumplimiento global de las metas físicas del Plan:

Ficha técnica del indicador	descripción
Nombre del indicador	Eficacia en la ejecución del Plan de Incentivos Institucionales.
Objetivo	Medir el grado de cumplimiento de las actividades de bienestar e incentivos programadas para la vigencia 2026.
Tipo de indicador	Eficacia / Gestión.
Fórmula de cálculo	(ejecutados/programados)×100
Unidad de medida	Porcentaje (%).
Frecuencia de medición	Semestral.

Meta 2026	Lograr un cumplimiento igual o superior al 90%.
Responsable de medición	Oficina de Talento Humano y Dirección Administrativa de Bienestar Universitario.

11. DISPOSICIONES FINALES

- Viabilidad Financiera: en cumplimiento de la legalidad del gasto, la ejecución del presente Plan está estrictamente sujeta a la disponibilidad presupuestal y los recursos apropiados para la vigencia fiscal 2026.
- Responsabilidad: la implementación será liderada por la Oficina de Talento Humano y la Dirección Administrativa de Bienestar Universitario.
- Vigencia: rige del 1 de enero al 31 de diciembre de 2026.

Proyectó: Jhenny Amaya Gorrón

Directora Administrativa de Bienestar Universitario

Noviembre, 2025.



MATRIZ OPERATIVA								ALINEACIÓN ESTRATÉGICA				
N°	ACTIVIDAD PLAN	ETAPAS	PRESUPUESTO ESTIMADO \$	RESPONSABLE (S)	RESULTADO ESPERADO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN	¿LA ACTIVIDAD SE ASOCIA DIRECTAMENTE AL PDI 2025- -2034?	MISIÓN	PROYECTO	ACCIÓN	UNIDAD DE MEDIDA
1	Apoyo económico para lentes y monturas (hasta \$1.000.000 - Res. 133B/23).	1. Recepción y validación de solicitudes	\$ 0 (Gestión)	Bienestar Universitario	Solicitudes tramitadas.	1/03/2026	30/11/2026	NO	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
		2. Expedición de actos de reconocimiento	\$ 0 (Gestión)	Bienestar Universitario	Resoluciones expedidas.	15/03/2026	10/12/2026	NO	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
		3. Prestación del servicio (Pago en nómina)	\$ 200.000.000	Bienestar Universitario	Solicitudes validadas.	30/03/2026	20/12/2026	NO	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
2	Apoyo para odontología especializada (hasta 1.2 SMMLV - Res. 148/20).	1. Validación de requisitos (Cotización)	\$ 0 (Gestión)	Bienestar Universitario	Actos administrativos listos.	1/03/2026	30/11/2026	NO	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
		2. Expedición de reconocimiento	\$ 0 (Gestión)	Bienestar Universitario	Apoyos pagados.	15/03/2026	10/12/2026	NO	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
		3. Prestación del servicio (Pago)	\$ 35.000.000	Bienestar Universitario	100% Pagos realizados.	30/03/2026	20/12/2026	NO	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
3	Realización de jornadas de promoción y prevención en salud (física y mental) para funcionarios.	1. Contratación de Personal	\$ 20.000.000	Bienestar /SST	Taleno humano contratado	1/03/2026	30/03/2026	SI	M7 Bienestar Y Formación Socio-Humanística	M7.PY.1: Cultura del Bienestar Universitario (calidad de vida, construcción de comunidad, formación integral y desarrollo humano)	M7.PY.1.1: Fomentar la salud integral con programas de promoción y prevención	Asistentes Formación sanológica
		2. Adquisición de insumos	\$ 10.000.000	Bienestar /SST	Insumos garantizados	1/04/2026	30/04/2026	SI	M7 Bienestar Y Formación Socio-Humanística	M7.PY.1: Cultura del Bienestar Universitario (calidad de vida, construcción de comunidad, formación integral y desarrollo humano)	M7.PY.1.1: Fomentar la salud integral con programas de promoción y prevención	Asistentes Formación sanológica
		3. Prestación del servicio	\$ 20.000.000	Bienestar /SST	4 jornadas realizadas	1/05/2026	30/11/2026	SI	M7 Bienestar Y Formación Socio-Humanística	M7.PY.1: Cultura del Bienestar Universitario (calidad de vida, construcción de comunidad, formación integral y desarrollo humano)	M7.PY.1.1: Fomentar la salud integral con programas de promoción y prevención	Asistentes Formación sanológica
4	Organización de torneos internos y olimpiadas administrativas.	1. Contratación de Personal	\$ 30.000.000	Bienestar Universitario	Arbitraje contratado.	1/03/2026	15/04/2026	NO	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
		2. Adquisición de insumos	\$ 20.000.000	Bienestar Universitario	Premiación adquirida.	16/04/2026	15/05/2026	NO	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
		3. Prestación del servicio	\$ 40.000.000	Bienestar Universitario	2 Torneos ejecutados.	15/05/2026	30/11/2026	NO	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
		1. Contratación de Personal	\$ 0 (Gestión)	Bienestar Universitario	Entrenadores contratados.	1/03/2026	30/03/2026	SI	M7 Bienestar Y Formación Socio-Humanística	M7.PY.1: Cultura del Bienestar Universitario (calidad de vida, construcción de comunidad, formación integral y desarrollo humano)	M7.PY.1.2: Incentivar la actividad física, deporte y recreación	Eventos Representación . Competitiva

MATRIZ OPERATIVA								ALINEACIÓN ESTRATÉGICA				
N°	ACTIVIDAD PLAN	ETAPAS	PRESUPUESTO ESTIMADO \$	RESPONSABLE (S)	RESULTADO ESPERADO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN	¿LA ACTIVIDAD SE ASOCIA DIRECTAMENTE AL PDI 2025--2034?	MISIÓN	PROYECTO	ACCIÓN	UNIDAD DE MEDIDA
5	Apoyo a la participación en Juegos Nacionales SINTRAUNICOL.	2. Adquisición de insumos	\$ 20.000.000	Bienestar Universitario	Dotación entregada.	1/06/2026	30/07/2026	SI	M7 Bienestar Y Formación Socio-Humanística	M7.PY.1: Cultura del Bienestar Universitario (calidad de vida, construcción de comunidad, formación integral y desarrollo humano)	M7.PY.1.2: Incentivar la actividad física, deporte y recreación	Eventos Representación . Competitiva
		3. Prestación del servicio	\$ 50.000.000	Bienestar Universitario	1 Delegación participante.	1/08/2026	30/10/2026	SI	M7 Bienestar Y Formación Socio-Humanística	M7.PY.1: Cultura del Bienestar Universitario (calidad de vida, construcción de comunidad, formación integral y desarrollo humano)	M7.PY.1.2: Incentivar la actividad física, deporte y recreación	Eventos Representación . Competitiva
6	Desarrollo de talleres artísticos y culturales.	1. Contratación de Personal	\$ 25.000.000	Bienestar Universitario	Instructores vinculados.	1/03/2026	30/03/2026	SI	M7 Bienestar Y Formación Socio-Humanística	M7.PY.1: Cultura del Bienestar Universitario (calidad de vida, construcción de comunidad, formación integral y desarrollo humano)	M7.PY.1.3: Promover la actividad artística y cultural	Talleres de Recreación en modalidades artísticas
		2. Adquisición de insumos	\$ 10.000.000	Bienestar Universitario	Materiales suministrados.	1/04/2026	30/04/2026	SI	M7 Bienestar Y Formación Socio-Humanística	M7.PY.1: Cultura del Bienestar Universitario (calidad de vida, construcción de comunidad, formación integral y desarrollo humano)	M7.PY.1.3: Promover la actividad artística y cultural	Talleres de Recreación en modalidades artísticas
		3. Prestación del servicio	\$ 5.000.000	Bienestar Universitario	4 Ciclos desarrollados.	1/04/2026	30/11/2026	SI	M7 Bienestar Y Formación Socio-Humanística	M7.PY.1: Cultura del Bienestar Universitario (calidad de vida, construcción de comunidad, formación integral y desarrollo humano)	M7.PY.1.3: Promover la actividad artística y cultural	Talleres de Recreación en modalidades artísticas
7	Realización de actividades de integración (Familia, san pedro, Servidor, Fin de Año).	1. Contratación de Personal	\$ 0 (Gestión)	Talento Humano / Bienestar	Artistas contratados.	1/03/2026	30/04/2026	NO	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
		2. Adquisición de insumos	\$ 100.000.000	Talento Humano / Bienestar	Logística adquirida.	1/04/2026	30/11/2026	NO	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
		3. Prestación del servicio	\$ 50.000.000	Talento Humano / Bienestar	2 Eventos realizados.	1/05/2026	20/12/2026	NO	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
8	Realización de feria de vivienda y servicios.	1. Contratación de Personal	\$ 0 (Gestión)	Bienestar Universitario	Apoyo logístico gestionado.	1/04/2026	30/04/2026	NO	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
		2. Adquisición de insumos	\$ 3.000.000	Bienestar Universitario	Stands instalados.	1/05/2026	30/05/2026	NO	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
		3. Prestación del servicio	\$ 0 (Gestión)	Bienestar Universitario	1 Feria realizada.	1/06/2026	30/06/2026	NO	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica

MATRIZ OPERATIVA								ALINEACIÓN ESTRATÉGICA				
N°	ACTIVIDAD PLAN	ETAPAS	PRESUPUESTO ESTIMADO \$	RESPONSABLE (S)	RESULTADO ESPERADO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN	¿LA ACTIVIDAD SE ASOCIA DIRECTAMENTE AL PDI 2025- -2034?	MISIÓN	PROYECTO	ACCIÓN	UNIDAD DE MEDIDA
9	Reconocimiento y pago de estímulos económicos (antigüedad, retiro, funerario, calamidad, etc).	1. Validación de requisitos	\$ 0 (Gestión)	Talento Humano	Solicitudes validadas.	1/01/2026	15/12/2026	NO	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
		2. Expedición de Actos	\$ 0 (Gestión)	Talento Humano	Resoluciones listas.	1/01/2026	15/12/2026	NO	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
		3. Prestación del servicio	\$ 300.000.000	Talento Humano	100% Pagos realizados.	30/01/2026	30/12/2026	NO	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
10	Asignación de becas y auxilios educativos.	1. Convocatoria	\$ 0 (Gestión)	Bienestar Universitario	2 Convocatorias hechas.	2/02/2026	30/07/2026	NO	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
		2. Adjudicación	\$ 0 (Gestión)	Bienestar Universitario	Beneficiarios listos.	15/02/2026	30/08/2026	NO	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
		3. Prestación del servicio	\$ 300.000.000	Bienestar Universitario	60 Becas asignadas.	1/03/2026	30/09/2026	NO	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
11	Estrategias de bienestar activo psicosocial (mascotas, grados, lic. menstrual).	1. Socialización	\$ 0 (Gestión)	Talento Humano	Difusión realizada.	1/03/2026	30/04/2026	NO	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
		2. Implementación	\$ 0 (Gestión)	Talento Humano	Permisos concedidos.	1/03/2026	30/12/2026	NO	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
		3. Seguimiento	\$ 0 (Gestión)	Talento Humano	Informe	1/12/2026	30/12/2026	NO	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica