FICHA BANCO DE PROYECTOS DE INVERSION UNIVERSITARIA – BPIU

1. IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO

1.1. Nombre del Proyecto: Fortalecimiento del Talento Humano de la Unidad Central del Valle del Cauca - Uceva, Tuluá
1.2. Dependencia/Facultad: Oficina de Gestión Humana
1.3. Programa Académico:
1.4. Persona responsable: Diana Angélica Arias
1.5. Fecha de Inicio del proyecto 08/03/2021
1.6. Fecha de Terminación 17/12/2021

2. CLASIFICACIÓN DEL PROYECTO

2.1. Tipo de Proyecto: Docencia: Investigación: Extensión: Administrativo: x
2.2.Relación del proyecto con el Plan de Desarrollo Institucional 2021-2030: Educación Superior Integral comprometida con el Desarrollo y Transformación Social
2.2.1 Eje: Gestión administrativa de los recursos, el mejoramiento continuo y el buen Gobierno
2.2.2. Programa: Cultura de buen Gobierno para el fortalecimiento de la capacidad de gestión, el liderazgo, la transparencia y el desarrollo integral de la comunidad universitaria
2.2.3. Subprograma: Comunidad Institucional proactiva y participativa con el logro del Proyecto Educativo Institucional

3. PROBLEMA CENTRAL

3.1. Descripción de la situación existente con el problema:
Insatisfacción y desmotivación de los funcionarios y docentes para alcanzar un buen clima laboral, basado en valores al interior de la Uceva. Bajos niveles de satisfacción y motivación de los funcionarios y docentes para alcanzar un buen clima laboral basado en valores como el trabajo en equipo, calidad, servicio, compromiso, respeto, lealtad, honestidad y responsabilidad. Necesidades de protección y aprendizaje del empleado para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Necesidad de fortalecer el trabajo en equipo, el liderazgo y capacitar a los servidores públicos vinculados a la Planta Globalizada de Cargo de la UCEVA conforme al plan de capacitación- PIC-2021
3.2. Magnitud actual del problema:
Los programas de Bienestar Social e Incentivos buscan mantener motivado a las personas y lograr un ambiente de trabajo sano. La mayoría de las personas pasan gran parte de su tiempo en el

entorno laboral y es por esto que cada vez es más importante desarrollar programas que los beneficien.

Los empleados satisfechos son un elemento fundamental para alcanzar el éxito institucional. Es importante orientar el programa al buen manejo del tiempo y que brinde un espacio para realizar actividades recreo-deportivas, culturales, de celebración y reconocimiento, para así desarrollar un mayor sentido de pertenencia, compromiso y motivación que los lleve a ofrecer un mejor servicio y mejore su calidad de vida.

El proyecto de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2021 está dirigido a generar condiciones que hagan posible un desempeño eficiente y eficaz de los servidores públicos vinculados a la Planta Globalizada de Cargos y para ello se deberá orientar y gestionar integralmente los procesos de bienestar social, para así favorecer el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud, Estímulos e Incentivos.

El bienestar social no solo es una herramienta que puede obtener resultados muy positivos si es bien manejada, sino que constituye también un elemento clave para la supervivencia de una organización. Como lo explica David Arkless, presidente de asuntos corporativos y de gobierno de Manpower Inc., “Las organizaciones más fuertes serán las que atraigan, comprometan y retengan el mejor talento. El bienestar en el sitio de trabajo es clave para la supervivencia de una empresa. Las compañías, los gobiernos y demás tendrán que revisar sus estrategias para asegurarse de que el bienestar en el sitio de trabajo esté entretejido dentro de sus planes, ya que quienes no lo hagan tendrán que luchar para mantenerse competitivas”.

El bienestar debe abordarse como un aspecto importante y fundamental, analizando los beneficios que puede traer al ser integrada a la visión y los objetivos globales de la compañía, Sullivan afirma que “El fomento activo del bienestar ofrece grandes oportunidades para que las organizaciones mejoren su efectividad, sin embargo, el bienestar tiene un atractivo limitado como inversión estratégica y las empresas fallan en el intento de conectar exitosamente el bienestar dentro del contexto de la estrategia organizacional”.

Serán aquellas instituciones visionarias que comprendan que el bienestar de sus empleados está directamente relacionado con el desempeño y el compromiso que obtendrán de ellos, las que continúen compitiendo e innovando en el mercado y, sobre todo, conservando el talento que las mantiene vivas.

Dentro de la Administración Pública los programas de Bienestar Social, pretenden mejorar la calidad de vida de los servidores de las entidades y sus familias. Así mismo, fomentar una cultura organizacional que promueva un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana por parte de los servidores en la entidad.

La Protección y Servicios Sociales: Se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, identidad y aprendizaje del empleado, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Por otro lado, "La calidad de vida laboral: se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales.

MARCO LEGAL

El Plan de Bienestar Social Laboral y el Plan de Incentivos responden a lineamientos legales contemplados en:

El **Decreto Ley 1567 de 1998** en los artículos 19 y 20, establece la creación de los programas de bienestar social e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

En el parágrafo del artículo 36 de la **Ley 909 del 2004,** establece que 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.

- El artículo 70 del **Decreto 1227 de 2005** señala que las entidades públicas en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: Deportivos, recreativos, vocacionales, artísticos y culturales, promoción, prevención de la salud y capacitación informal. Ley 190 de junio 6 de 1995 del Congreso de la Republica de Colombia: por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.

El artículo 76 del Decreto 1227 en comento, establece que los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tiene por objeto otorgar reconocimiento 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.

El **Decreto 1083 de 2015** por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector Público. En el Titulo 10, Artículo 2.2.10.1 indica: “Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social. En el Artículo 2.2.10.2 indica Beneficiarios. “Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos **los empleados los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud. 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado (…). 5. Promoción de programas de vivienda (…).**

En los Artículo 2.2.10.3 al 2.2.10.7 indica disposiciones con respecto al Plan de Bienestar,

mientras que en los Artículos 2.2.10.8 al 2.2.10.13 da orientaciones alineados al Plan de Incentivos, el cual tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia y de los equipos de trabajo, otorgando incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios.

El parágrafo del artículo 3 de la **Ley 1857 del 2017** señala que los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

Dando cumplimiento al Decreto 612 del 4 de abril de 2018, que establece: "...las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, se elaboró el Plan Estratégico de Talento Humano 2021, como un instrumento de planeación que contiene las estrategias frente al desarrollo de los programas y planes temáticos en materia de Bienestar y Estímulos, Plan de Capacitación y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo ; dirigidos a mejorar la calidad de vida, desarrollar competencias, mejorar la salud laboral, prevenir riesgos laborales y lograr una eficiente utilización y aprovechamiento del Talento Humano.

Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Decreto 1072 de 2015, establece en el título 4, Riesgos Laborales y en el Capítulo 6: Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. Numeral 4. Definición de Recursos:" …Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir…" el numeral 6, del artículo en comento establece: "Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones. Numeral 8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: "…El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente…numeral 11. Integración: "…El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa…". Artículo 2.2.4.6.23. Gestión de los peligros y riesgos. "…El empleador o contratante debe adoptar métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa…"

El Acuerdo Directivo No. 005 del 8 de marzo de 2016, por el cual se modifica el Estatuto General de la Unidad Central del Valle del Cauca, expresa en el Título Séptimo- Bienestar Universitario, Artículo 82 Concepto: "…Cada uno de los miembros del personal de la UCEVA, en ejercicio de su

función educativa y administrativa, es sujeto responsable de su propio bienestar y punto de partida para que se difunda a su alrededor. La Institución procurará el desarrollo humano integral de cada uno de sus miembros como un aporte al proceso educativo mediante acciones intencionalmente formativas que permitan el desarrollo de las diferentes dimensiones (cultural, social, moral, intelectual, psico-afectivo, de salud y físico) del ser humano…"

La Resolución 2646 de 2008, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

- Decreto No. 2865 del 10 de diciembre de 2013, expedido por el Gobierno Nacional se determinó que el 27 de junio de cada año se celebrara el Día Nacional del Servidor Público.

Igualmente, la propuesta de intervención que se presenta a partir del diagnóstico de riesgo psicosocial y clima laboral 2021, va dirigida a la construcción y diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica del riesgo psicosocial con el fin de controlar y/o mitigar los factores de riesgos psicosocial a los que están expuestos los empleados, previniendo así los efectos en la salud.

En este sentido sugiere empezar a construir programas preventivos que permitan que los empleados disminuyan los niveles altos de estrés, mantener los de niveles bajos y propender porque los de niveles medios disminuyan a niveles bajos.

Como parte de la intervención a los aspectos percibidos por los funcionarios factores de riesgo intralaboral, se sugiere intervenir de forma prioritaria los dominios: Capacitación, Claridad del rol, Oportunidades para el uso y desarrollo, participación y manejo del cambio, Características de Liderazgo, retroalimentación, Demandas cuantitativas y demandas de la jornada.

Establecer un plan de capacitación para todos los empleados con el fin de que todos los empleados reciban actividades aprendizaje que incidan en la mejoría del desempeño laboral y enriquezcan su perfil laboral.

Revisión y socialización de las funciones, actividades de los cargos con el fin de que todos los empleados tengan claridad en el rol que desempeñan.

Establecer estrategias de retroalimentación del desempeño orientadas a posibilitar en los colaboradores la identificación de: Fortalezas, debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.

Se recomienda el apoyo al grupo de líderes de proceso, a partir del plan de capacitación, por lo cual se sugiere orientar acciones en relación con el desarrollo de estrategias y herramientas de liderazgo, y comunicación asertiva, con el objetivo de impactar los puntajes de Riesgo Alto, evidenciados en relación con la retroalimentación del desempeño y características del liderazgo.

Implementar estrategias para promover en la población el conocimiento y disfrute de los beneficios y compensaciones adicionales a lo salarial, que ofrece la organización (caja de compensación,

creación de convenios comerciales etc.). Así como proceso de formación y acompañamiento para la mejor calidad de vida familiar y social del grupo de colaboradores.

Para actividades de bienestar, promoción de la salud y prevención de la enfermedad la empresa puede apoyarse en su caja de compensación y en las EPS, estas instituciones poseen programas orientados a la promoción y fomentos de estilos de trabajo saludables.

Es prioritario establecer redes de apoyo con un equipo interdisciplinario para ampliar los resultados de las valoraciones de estrés para los casos que en la encuesta de síntomas dio niveles de estrés altos, valoraciones como parte del programa de vigilancia epidemiológica.

- Implementar procesos para asegurar la salud física y emocional de los empleados a través de pausas activas, actividades de relajación. Se propone el desarrollo de un programa continuado en relación con el desarrollo de habilidades y estrategias para el manejo adecuado del estrés y afianzamiento de los estilos de afrontamiento positivos.

En el Plan de Desarrollo Institucional 2021 – 2030 se establece: **Eje estratégico 3. Gestión administrativa de los recursos, el mejoramiento continuo y el buen gobierno** cuyo objetivo es Fortalecer la gestión institucional bajo un liderazgo fundamentado en el desarrollo sostenible, la innovación, y la cultura organizacional en los procesos administrativos alineados al Plan Estratégico Institucional. El **Programa estratégico 2 Cultura de buen gobierno para el fortalecimiento de la capacidad de gestión, el liderazgo, la transparencia y el desarrollo integral de la Uceva a partir del PDI 2021-2030** tiene como objetivo: Garantizar la estabilidad institucional a través de un sistema normativo, dirigido al cumplimiento de la misión institucional, bajo valores y principios que involucren la participación de los miembros de la comunidad académica a través de un proceso de rendición de cuentas permanente. El **Subprograma 1 Comunidad Institucional proactiva y participativa con el logro del Proyecto Educativo Institucional** tiene como objetivo: Fomentar la participación de los miembros de la comunidad académica a través de espacios participativos y de planeación que le permitan a la institución autorregularse para el cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional. Las Instituciones de Educación Superior deben establecer procesos que permitan la planeación, organización, dirección y control eficientes, con el fin de generar una búsqueda responsable de la excelencia en el ámbito académico- administrativo; se hace referencia a la composición del individuo tanto en el campo laboral como el personal. La UCEVA tiene interés en realizar un adecuado manejo de todo el personal que labora en la institución, sean docentes tiempo completo, docentes hora cátedra o funcionarios administrativos, de manera que todo converja en un ambiente de sana convivencia y condiciones adecuadas para laborar. Esto se logra en la medida que se ofrezcan condiciones laborales estables, participación en los organismos de decisión de la institución, libertad de expresión mientras se respeten los derechos del otro y reconocimientos realizados a docentes y administrativos por la entrega y excelente labor que realizan en la institución. Sumado a lo anterior, se pretende lograr un esquema donde se trabaje en equipo, exista transferencia de conocimiento y una cultura de evaluación del desempeño y responsabilidad en la toma de decisiones, logrando un talento humano comprometido con el pensamiento colectivo de la UCEVA y cualificado para afrontar los retos que se presenten en la siguiente década.
Igualmente el Consejo Directivo aprobó el Acuerdo Directivo No 024 del 14 de septiembre de 2018, por el cual estructura el Sistema de Bienestar Universitario de la Unidad Central del Valle del

Cauca, que en su Artículo 7: Alcance y Dimensiones del Bienestar plante en el literal b el Bienestar Laboral conformado por programas y proyectos para el desarrollo humano armónico e integral de los servidores públicos vinculados a la Institución, orientados al mejoramiento continuo de las condiciones de calidad de vida, a través de acciones para la gestión del mejoramiento del clima organizacional, mejoramiento del desempeño, promoción de la salud física y mental con énfasis en lo preventivo.

4. CAUSAS QUE GENERAN EL PROBLEMA

4.1. Indirectas:
Actitudes desfavorables frente al servicio público
4.2. Directas:
Evaluaciones de desempeño deficientes.
Deficiencia en los perfiles de los cargos requeridos para la contribución y prestación del servicio.
Desactualización de los conocimientos de la planta de personal.
Estilos de vida no saludables por parte del personal administrativo y docente.
Clima organizacional negativo.

5. EFECTOS GENERALES DEL PROBLEMA

5.1. Indirectos:
Quejas del personal de la Uceva
5.2. Directos:
Dificultades en la prestación de los servicios por parte del personal de la Uceva
Contratación de personal innecesario para la prestación del servicio
Personal administrativo y docente con problemas de salud
Baja productividad laboral

6. OBJETIVOS

6.1. Objetivo General:
FORTALECER LOS NIVELES DE SATISFACCIÓN Y MOTIVACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS Y DOCENTES PARA ALCANZAR UN BUEN CLIMA LABORAL, BASADO EN VALORES AL INTERIOR DE LA UCEVA
6.2. Objetivos Específicos:
Ejecutar el Plan de Incentivos institucional.
Desarrollar el Plan de Previsión de Recursos Humanos con el propósito de establecer la disponibilidad de personal con el que debe contar la Uceva.
Desarrollar el Plan Institucional de Capacitación - PIC anual del personal de la Uceva, en concordancia con los parámetros impartidos por el gobierno nacional

Elaborar el plan de acción y ejecución del Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo de la Uceva, conforme al plan de S.S.T
Elaborar el Plan Estratégico de Talento Humano de la Uceva, para prevenir el riesgo psicosocial que se pueda presentar al interior de la institución.
Elaboración del Plan de Integridad.
Elaboración del Plan de Inducción.

7. PARTICIPANTES EN EL PROYECTO

7.1. Cooperantes:
Equipo de trabajo de la Vicerrectoría de Bienestar Universitario y de la Oficina de Gestión Humana, ARL Positiva y la Caja de Compensación Familiar COMFENALCO
7.2. Beneficiarios:
Empleados públicos y docentes de la institución.

8. ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN

8.1 Metas e Indicadores del Proyecto

Actividades	Descripción de la Meta	Meta dada en cifras	Unidad de medida del indicador	Fórmula del indicador
Auxilio para lentes empleados y docentes del 10% SMLV. 130 beneficiarios.	Auxilio de lentes otorgados a funcionarios	37	Número	Número de auxilios otorgados
Realizar actividades encaminadas al cuidado de la salud, Dotación de elementos de seguridad y brigada de emergencia, Recarga de extintores Medicina Preventiva - dotación de implementos ergonómicos, Señalización, Alarmas, Compra elementos de protección personal.	Actividades de Promoción y Prevención en Salud a través de Plan de Habitos, estilos de vida y entornos saludables	44	Número	Número de actividades de Promoción y Prevención en Salud desarrolladas
Sensibilización permanente para prevenir el Riesgo Psicosocial	Actividades de sensibilización para prevenir el riesgo sicosocial	4	Número	Número de sensibilizaciones realizadas
Desarrollo del programa de	Actividades para	8	Número	Número de

Actividades	Descripción de la Meta	Meta dada en cifras	Unidad de medida del indicador	Fórmula del indicador
Preparación y Acompañamiento al Pre pensionado	fortalecer la preparación de las personas en su nueva etapa de pensionado			actividades desarrolladas de Preparación y Acompañamiento al Prepensionado
Actividad cultural de reconocimiento a la mujer Ucevista.	Asistentes a actividad artística y cultural para las mujeres Ucevistas	140	Número	Número de mujeres Ucevistas que asisten al evento
Reconocimiento, acto cultural y artístico con los docentes de la Institución	Actividad cultural y artística para reconocer la labor de los docentes catedráticos y tiempo completo.	350	Número	Número de funcionarios y docentes que asisten al evento
Actividad recreativa y cultural que fomente el bienestar social de la familia UCEVA	Desarrollar actividades artísticas culturales, recreativas.	265	Número	Número de funcionarios Administrativos y docentes que asisten al evento
Actividad de reconocimiento y estímulos a empleados por desempeño laboral.	Funcionarios premiados	9	Número	Número de funcionarios premiados por su desempeño
Ayudas Académicas al personal administrativo y docentes de la UCEVA	Porcentaje de la planta de personal de la Uceva a quien se le otorgan ayudas académicas	10%	Porcentaje	(Número de personal de planta que solicita ayuda académica / Número total de personas de planta) * 100

8.2. Cronograma con Actividades detalladas y Presupuesto

Duración Actividad / Meses	Cronograma												Presupuesto $
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Auxilio para lentes empleados y docentes del 10% SMLV. 130 beneficiarios.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	11.000.000
Realizar actividades encaminadas al cuidado de la salud, Dotación de	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	53.000.000

Duración Actividad / Meses	Cronograma												Presupuesto $
elementos de seguridad y brigada de emergencia, Recarga de extintores Medicina Preventiva - dotación de implementos ergonómicos, Señalización, Alarmas, Compra elementos de protección personal.													
Sensibilización permanente para prevenir el Riesgo Psicosocial	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	1.000.000
Desarrollo del programa de Preparación y Acompañamiento al Pre pensionado	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	1.000.000
Actividad cultural de reconocimiento a la mujer Ucevista.			x										5.000.000
Reconocimiento, acto cultural y artístico con los docentes de la Institución						x							46.680.000
Actividad recreativa y cultural que fomente el bienestar social de la familia UCEVA												x	20.000.000
Actividad de reconocimiento y estímulos a empleados por desempeño laboral.			x					x					56.898.484
Ayudas Académicas al personal administrativo y docentes de la UCEVA			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	30.000.000
TOTAL COSTOS DEL PROYECTO													**$ 224.578.484**
													FINANCIACIÓN DEL PROYECTO
Recursos propios													**$ 224.578.484**
Recursos de la Nación													
Recursos del Departamento													
Recursos del Municipio													
Otras recursos													
TOTAL FINANCIACIÓN													**$ 224.578.484**

8.2.1 Clasificación de insumos por actividad

De conformidad a las actividades establecidas en el cronograma, se deben desagregar por cada una de estas, los insumos que garanticen la ejecución, teniendo en cuenta el listado anexo. De acuerdo al número de insumos por actividad, agregar las filas correspondientes.

Actividad	Insumo		Valor del Insumo
	Subtipo	Nombre Subtipo	
Auxilio para lentes empleados y docentes del 10% SMLV. 130 beneficiarios.	61	Otros gastos	11.000.000
Realizar actividades encaminadas al cuidado de la salud, Dotación de elementos de seguridad y brigada de emergencia, Recarga de extintores Medicina Preventiva - dotación de implementos ergonómicos, Señalización, Alarmas, Compra elementos de protección personal.	42	Otros Servicios	9.000.000
	31	Materiales (señalización, EPP, elementos ergonómicos)	44.000.000
Sensibilización permanente para prevenir el Riesgo Psicosocial	42	Otros Servicios	1.000.000
Desarrollo del programa de Preparación y Acompañamiento al Pre pensionado	42	Otros Servicios	1.000.000
Actividad cultural de reconocimiento a la mujer Ucevista	47	Servicios de alojamiento comidas y bebidas	5.000.000
Reconocimiento, acto cultural y artístico con los docentes de la Institución	47	Servicios de alojamiento comidas y bebidas	30.000.000
	42	Otros Servicios	16.680.000
Actividad recreativa y cultural que fomente el bienestar social de la familia UCEVA	47	Servicios de alojamiento comidas y bebidas	12.000.000
	42	Otros Servicios	8.000.000
Actividad de reconocimiento y estímulos a empleados por desempeño laboral.	47	Servicios de alojamiento comidas y bebidas	9.320.000
	57	Otros (botones)	3.000.000
	61	Otros Gastos (tarjetas redimibles)	44.578.484
Ayudas Académicas al personal administrativo y docentes de la UCEVA	61	Otros Gastos	30.000.000
			224.578.484

Listado posible de insumos para la ejecución de la actividad

Subtipo	Nombre Subtipo
11	Mano de Obra Calificada
12	Mano de Obra No Calificada
21	Transporte
31	Materiales

Subtipo	Nombre Subtipo
41	Servicios Domiciliarios
42	Otros Servicios
43	Servicios para la comunidad, sociales y personales
44	Servicios Inmobiliarios
45	Servicios de venta y de distribución
46	Servicios prestados a las empresas
47	Servicios de alojamiento comidas y bebidas
48	Servicios financieros y conexos
49	Servicios de leasing
51	Terrenos
52	Edificios
53	Maquinaria y Equipo
54	Mantenimiento Maquinaria y Equipo
56	Licencias
57	Otros
61	Otros Gastos
62	Adquisición de activos financieros
63	Disminución de pasivos
64	Impuestos, pagos de derechos, contribuciones
65	Transferencias corrientes y de capital
71	Costo Directo
72	Sin clasificar

9. CLASIFICACIÓN DE LOS BIENES Y/O SERVICIOS A CONTRATAR

En el siguiente cuadro incluir el código UNSPSC “El Clasificador de Bienes y Servicios (United Nations Standard Products and Services Code® - UNSPSC), es una metodología uniforme de codificación utilizada para clasificar productos y servicios fundamentada en un arreglo jerárquico y en una estructura lógica. Este sistema de clasificación permite codificar productos y servicios de forma clara ya que se basa en estándares acordados por la industria los cuales facilitan el comercio entre empresas y gobierno”

https://www.colombiacompra.gov.co/clasificador-de-bienes-y-servicios

Código UNSPSC	Clase (Descripción)
49101602	servicio de realización de material promocional (llaveros, lapiceros, botones, etc.) souvenirs
90101604	Prestación de servicio de catering
82150000	Artistas Intérpretes Profesionales
49101701	Botones

Código UNSPSC	Clase (Descripción)
80141607	Gestión de Eventos
46190000	Mantenimiento y Recarga de Extintores
55121900	Señalización
42132201-46181532-42132203-46182002-46181501-42131613-46181804-53102516-4112703-4217600-46181900-42121702-47121600-46181611-46180000-42130000	Compra de EPP y Seguridad
49101701	Medallas
46182200	Equipo de Apoyo Ergonómico

10. ANEXOS

(para los proyectos que requieran compra de maquinaria y equipos)

Descripción al detalle de la maquinaria o del equipo	Especificaciones Técnicas

(Para los proyectos de extensión)

Descripción al detalle de los materiales e insumos	cantidades

ÍTEM	CANT	MODELO	DESCRIPCIÓN	VALORES UNITARIO	VALORES ENTREGA

DIANA ANGÉLICA ARIAS
JEFE OFICINA DE GESTIÓN HUMAMA

FIRMA DEL FUNCIONARIO RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO

Fecha de presentación del proyecto: octubre 20 de 2020
Fecha de actualización del proyecto: marzo 13 de 2021
Fecha de actualización del proyecto: marzo 23 de 2021
Fecha de actualización del proyecto: julio 01 de 2021