



**UDEC**  
UNIVERSIDAD DE  
CUNDINAMARCA

## **PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

**“Universidad de Cundinamarca Translocal  
Transmoderna”**

**2020**

## INDICE DE CONTENIDOS

### INTRODUCCIÓN

#### 1. OBJETIVOS

- 1.1. General
- 1.2. Específicos

#### 2. ALCANCE

#### 3. MARCO NORMATIVO

#### 4. DEFINICIONES

#### 5. DIAGNOSTICO

#### 6. PLAN DE BIENESTAR

- 6.1. Áreas de Intervención
  - 6.1.1. Calidad de Vida
    - 6.1.1.1. Clima Laboral
    - 6.1.1.2. Programa de Prepensionados
    - 6.1.1.3. Estrategias de Salario Emocional
  - 6.1.2. Área de Protección y Servicios Sociales

#### 7. PLAN DE INCENTIVOS

- 7.1. Incentivos por Desempeño Individual
  - 7.1.1. Tipos
- 7.2. Incentivos Equipos de Trabajo
- 7.3. Distinciones y Galardones

#### 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACION PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



## INTRODUCCION

Con el propósito de contribuir a la construcción de un entorno laboral cada vez más armónico y al cumplimiento de las metas y objetivos propuestos en el plan rectoral 2019 – 2023, “Universidad de Cundinamarca Translocal Transmoderna”, en concordia con los lineamientos establecidos para la Gestión del Talento Humano, se presenta el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2020.

A través de su diseño e implementación, se busca promover el desarrollo integral de los servidores, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia, para con ello lograr un alto nivel de motivación y compromiso con la ejecución de las actividades de asignadas con la calidad y efectividad requeridas, buscando así, crear una cultura y aprendizaje organizacional sustentado en el sentido de pertenencia, la motivación, la salud física y mental de quienes hacen parte de la Universidad de Cundinamarca.

Con el desarrollo de las actividades propuestas, se pretende, satisfacer las necesidades personales, familiares o profesionales reflejadas en el diagnóstico de clima laboral, mejorando su calidad de vida, fomentando una cultura organizacional traslocal trasmoderna, además de exaltar la labor de los servidores a partir de los valores democráticos la civilidad y la libertad establecidos en la misión trascendente del plan rectoral.

Bajo la perspectiva planteada, el presente documento contiene la formulación de estrategias para la intervención en las áreas calidad de vida laboral y de protección y servicios sociales, para lo cual se plantean los objetivos, actividades y lineamientos orientadores, para cimentar las bases de un bienestar laboral óptimo.

## **1. OBJETIVOS**

### **1.1. OBJETIVO GENERAL**

Propiciar la consolidación de un ambiente de trabajo que promueva altos niveles de satisfacción, la motivación personal, bienestar personal y familiar, el fortalecimiento de la cultura organizacional y sentido de pertinencia para el mejoramiento de su desempeño laboral con el fin de que sus acciones estén orientadas a contribuir con el cumplimiento efectivo de las metas y objetivos propuestos en la Universidad de Cundinamarca.

### **1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Fomentar el desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores de la Universidad de Cundinamarca.
- Promover los valores institucionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en el compromiso institucional y la ética de los servidores, de tal forma que se fortalezca el sentido de pertenencia e identidad en la Universidad de Cundinamarca.
- Brindar espacios para el sano desarrollo de actividades físicas y recreativas que estimulen estilos saludables de vida.
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.
- Fomentar el trabajo en equipo, la integridad, la adaptación al cambio a través de actividades deportivas y lúdicas.

## **2. ALCANCE**

Los beneficiarios de las actividades de Bienestar Social e incentivos son todos los servidores que hacen parte de la Universidad de Cundinamarca y su núcleo familiar.

Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

### **3. MARCO NORMATIVO**

- Decreto Ley 1567 de 1998, en el Título II establece el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
- Ley 909 de 2004 – Reglamenta la capacitación y la evaluación del desempeño para empleados públicos.
- Decreto 1227 de 2005 reglamentario de la Ley 909 de 2004 explica los ejes centrales propuestos en el decreto 1567 de 1998.
- Ley 734 de 2002, numerales 4 y 5 establece los derechos de los servidores públicos y sus familias a participar en programas de Bienestar Social que establezca el Estado.
- El Decreto 1083 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector Público.
- Acuerdo 005 de agosto de 2009 del Consejo Superior “Por el cual se adopta el Estatuto del Personal Administrativo de la Universidad de Cundinamarca” en su Artículo 52 define el Bienestar Social Laboral dentro de la Institución.
- Acuerdo 024 de Julio de 2007 del Consejo Superior “Por el cual se expide el Estatuto del Profesor de la Universidad de Cundinamarca” Artículos 37 y 38 donde se establecen los estímulos y distinciones académicos.

- Acuerdo 010 de agosto de 2010 expedido por el Consejo Superior “Por medio del cual se establece apoyo económico para funcionarios que cursan postgrados”.
- Resolución Rectoral 235 de diciembre de 2012 “Por medio de la cual se establecen lineamientos para el reconocimiento y apoyo económico en programas de capacitación e incentivos a los servidores de la Universidad de Cundinamarca”.

#### 4. DEFINICIONES

**Bienestar:** Nivel alcanzado en la satisfacción de las necesidades básicas fundamentales de la sociedad, que se expresan en los niveles de educación, salud, alimentación, seguridad social, vivienda, desarrollo urbano y medio ambiente. La persona se encuentre bien en los diversos niveles: físicos, ambientales, sociales, psicológicos, espirituales, entre otros.

**Clima Laboral:** Es la forma en que un empleado percibe el ambiente que los rodea. El Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, estas características son percibidas, directa o indirectamente por los empleadores y causan repercusiones en el comportamiento laboral.

**Bienestar Social Laboral:** aquel programa que promoverá el desarrollo integral y armónico de los miembros del Personal Administrativo y sus familias a través de programas de salud ocupacional, recreación, deporte, cultura, educación y mejoramiento del ambiente laboral, enmarcado en las políticas de bienestar universitario y, de conformidad con las condiciones presupuestales. (Acuerdo 005 de 2009 Artículo 52).

**Calidad de Vida Laboral:** ambiente y condiciones laborales percibidas por el servidor público, como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo

anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

**Condiciones Laborales:** Las Condiciones de trabajo son un área interdisciplinaria relacionada con la seguridad, la salud y la calidad de vida en el empleo. También puede estudiar el impacto del empleo o su localización en comunidades cercanas, familiares, empleadores, clientes, proveedores y otras personas.

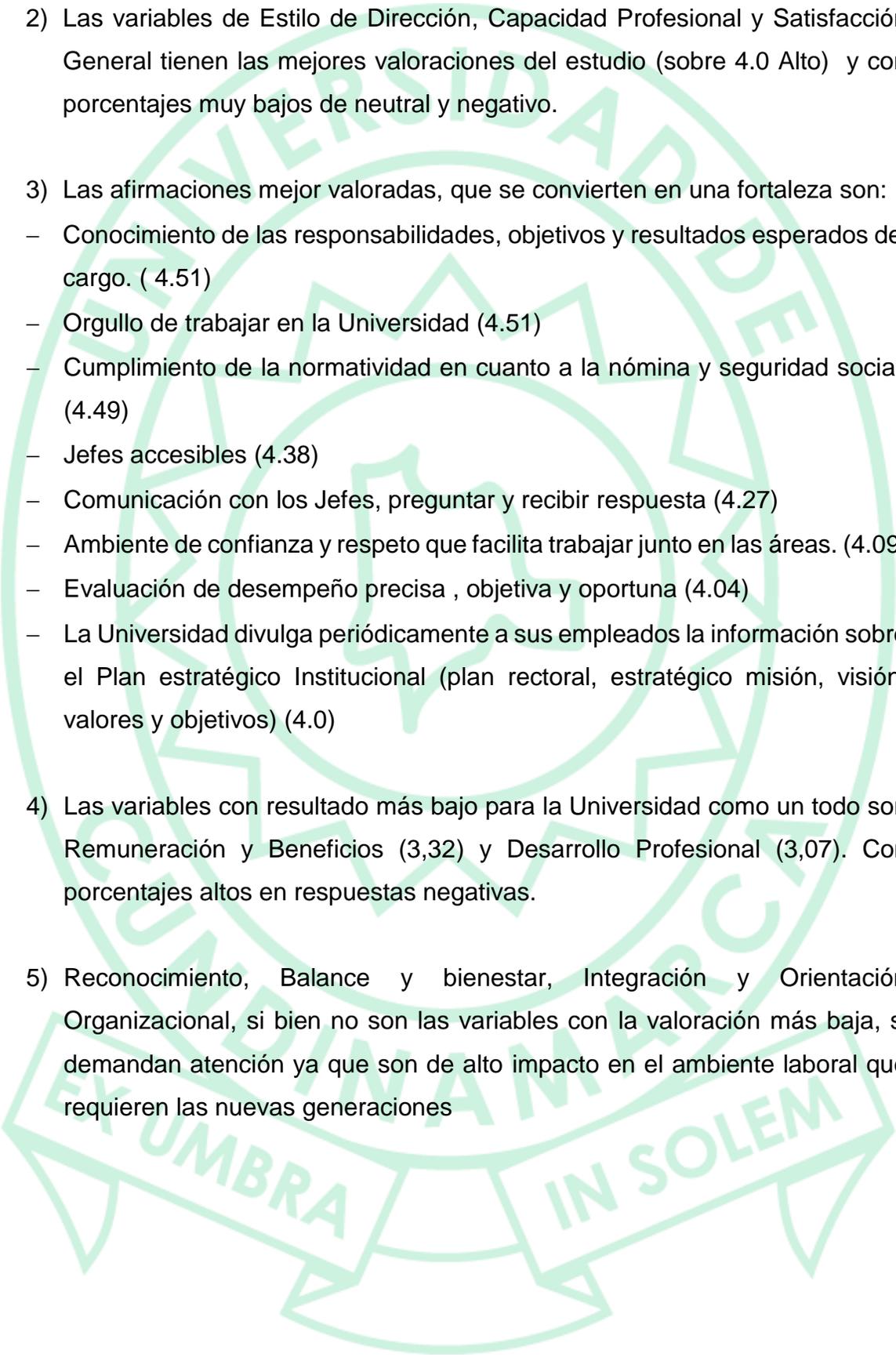
**Incentivos:** Estímulo que se ofrece a una persona, grupo o sector de la economía con el fin de elevar la producción y mejorar los rendimientos. Premio o gratificación que se le ofrece o entrega a una persona para que trabaje más o consiga un mejor resultado en una acción o en una actividad.

**Salario Emocional:** Se entiende como una retribución no monetaria para generar nuevos dominios de acción en los empleados que generen efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida.

## 5. DIAGNOSTICO

Como insumo para elaborar anualmente el programa de Bienestar e Incentivos, la evaluación de clima organizacional. La evaluación de clima organización se realiza cada dos años. En el mes de diciembre de 2019 se aplicó la encuesta virtual, en la cual participaron 605 servidores y arrojó los siguientes resultados:

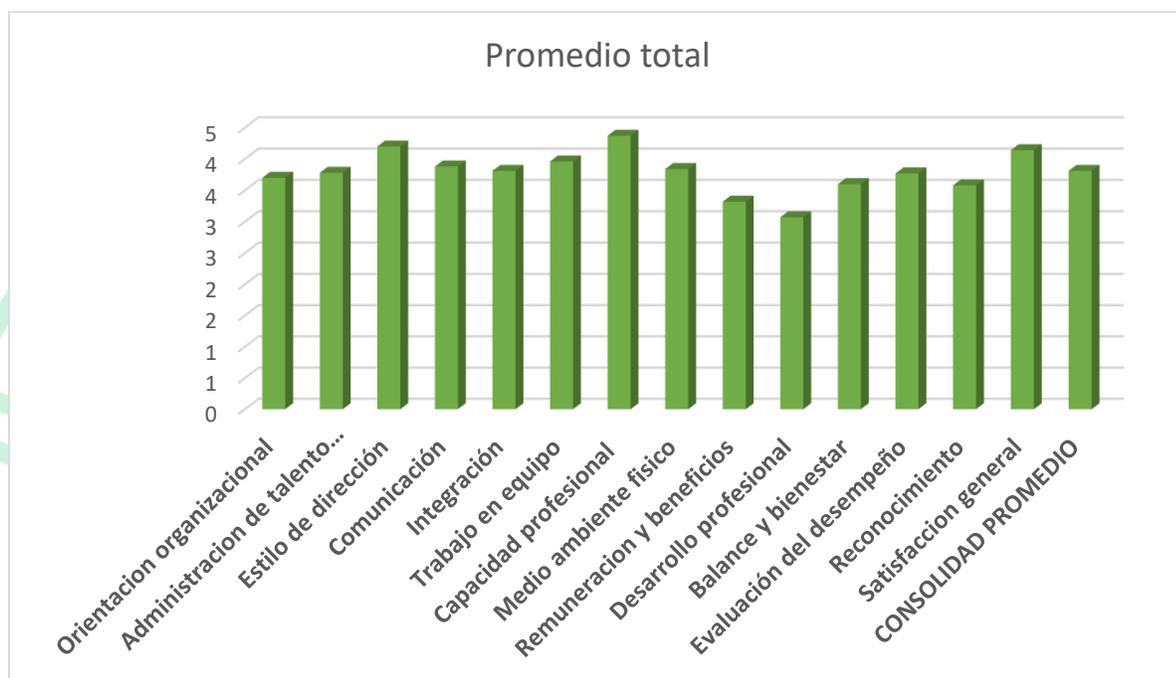
- 1) El resultado general de la Universidad de 3.81, se considera en valoración MEDIA, con porcentaje de calificación Neutral de 26.74% y sólo el 5.22% tiene una percepción Negativa. Lo que podría mostrar para ciertas variables que la intervención es de más divulgación, consistencia y confianza. Sin desconocer que puede haber también desinterés y apatía.

- 
- 2) Las variables de Estilo de Dirección, Capacidad Profesional y Satisfacción General tienen las mejores valoraciones del estudio (sobre 4.0 Alto) y con porcentajes muy bajos de neutral y negativo.
- 3) Las afirmaciones mejor valoradas, que se convierten en una fortaleza son:
- Conocimiento de las responsabilidades, objetivos y resultados esperados del cargo. ( 4.51)
  - Orgullo de trabajar en la Universidad (4.51)
  - Cumplimiento de la normatividad en cuanto a la nómina y seguridad social. (4.49)
  - Jefes accesibles (4.38)
  - Comunicación con los Jefes, preguntar y recibir respuesta (4.27)
  - Ambiente de confianza y respeto que facilita trabajar junto en las áreas. (4.09)
  - Evaluación de desempeño precisa , objetiva y oportuna (4.04)
  - La Universidad divulga periódicamente a sus empleados la información sobre el Plan estratégico Institucional (plan rectoral, estratégico misión, visión, valores y objetivos) (4.0)
- 4) Las variables con resultado más bajo para la Universidad como un todo son Remuneración y Beneficios (3,32) y Desarrollo Profesional (3,07). Con porcentajes altos en respuestas negativas.
- 5) Reconocimiento, Balance y bienestar, Integración y Orientación Organizacional, si bien no son las variables con la valoración más baja, si demandan atención ya que son de alto impacto en el ambiente laboral que requieren las nuevas generaciones

VARIABLE	POSITIVO	NEUTRAL	RESULTADO TOTAL
Orientación organizacional	64.02%	32.32%	<b>3.70</b>
Administración del Talento Humano	66.31%	29.72%	<b>3.78</b>
Estilo de dirección	82.88%	13.90%	<b>4.20</b>
Comunicación	70.16%	26.49%	<b>3.88</b>
Integración	66.05%	31.02%	<b>3.81</b>
Trabajo en equipo	73.95%	23.72%	<b>3.96</b>
Capacidad profesional	90.01%	9.18%	<b>4.37</b>
Medio ambiente físico	68.09%	27.20%	<b>3.84</b>
Remuneración y beneficios	51.54%	36.01%	<b>3.32</b>
Desarrollo profesional	40.57%	44.91%	<b>3.07</b>
Balance y bienestar	60.60%	32.11%	<b>3.60</b>
Evaluación de desempeño	68.93%	24.32%	<b>3.77</b>
Reconocimiento	59.02%	32.30%	<b>3,58</b>
Satisfacción general	79.03%	19.29%	<b>4.14</b>

Datos tomados del estudio de Clima Laboral.





Gráfica tomada del estudio de Clima Laboral.

## 6. PLAN DE BIENESTAR

### 6.1. Áreas de Intervención

El Plan de Bienestar e Incentivos 2020, se elaboró a partir de la propuesta acciones que afecten positivamente el bienestar del trabajador y la mejora del clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

El plan de bienestar social se enmarcará dentro de las áreas de calidad de vida laboral, protección y servicios sociales.

#### 6.1.1. Área de Calidad de Vida Laboral

Conforme lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública la Calidad de Vida Laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público, como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

Comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan alcanzar la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Por tanto, para el presente plan esta área incluye:

6.1.1.1. Clima Laboral: A partir de los resultados obtenidos de la encuesta de clima laboral obtenidos en el mes de diciembre de la vigencia 2019, se plantean estrategias de intervención en aspectos que presentan una oportunidad de mejora, entre ellos:

- Comunicación oportuna de cambios y novedades que impacten a la Universidad.
- Divulgación clara de políticas de administración del Talento Humano.
- Comunicación entre áreas.
- Comunicación efectiva con líderes.
- Servicio al cliente interno.
- Planeación y organización de trabajo en equipo.
- Remuneración y Beneficios.
- Plan de carrera.
- Promoción de la Universidad.

6.1.1.2. Programa de Pre-pensionados: Este programa tiene está dirigido a los servidores que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, con el fin de prepararlos para el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión, en tal sentido se incluirá tres (3) actividades:

1. Taller hábitos de vida saludable.

2. Taller informativo Régimen pensional – Actividad vivencial.
3. Actividad de Recreación y Esparcimiento.

6.1.1.3. Estrategia Salario Emocional: A través de la implementación de esta estrategia se pretende fortalecer el balance y facilitar la integración armónica entre las dimensiones personal y laboral de los servidores de la Universidad de Cundinamarca, en la búsqueda de fortalecer el compromiso y generar valor agregado para el logro de resultados.

En tal sentido se realizarán las siguientes actividades:

1) Disfruta tu día:

Al iniciar el año cada servidor cuenta con un total de 1000 puntos que podrá distribuir en la participación de diferentes actividades o beneficio, las cuales tendrán asignado un valor en puntos y cada beneficio contemplará condiciones de uso.

A continuación, se describe cada beneficio, seguido por el objetivo, las condiciones de uso y el valor en puntaje por el que se debe canjear.

Beneficio	Descripción	Objetivo	Condiciones de uso	Puntos
Disfruta tu día	Le permite al servidor tener libre el día de su cumpleaños	Que el servidor tenga la oportunidad de descansar y disfrutar esta fecha especial en compañía de sus familiares y de sus seres más cercanos.	Debe ser redimido en la fecha correspondiente al cumpleaños y en caso que esta recaiga en un día no laboral, este podrá disfrutarse el día hábil anterior o posterior a la fecha, previa concertación con el jefe inmediato, el beneficio no es acumulable, el área no recibirá reemplazo, el beneficio no es cambiabile por remuneración.	300 puntos

<p>Puente más largo</p>	<p>Consiste en recibir mediodía del viernes o martes relacionados a un puente, festivo, trabajando en jornada continua desde las 7:00 am hasta la 1:00 pm en el caso del viernes, o desde la 12:00 pm a hasta las 6:00 pm en caso de tomar el martes</p>	<p>Contar con el tiempo necesario para ultimar detalles de posible viaje o evitar las congestiones vehiculares que se presentan para estas fechas</p>	<p>Se podrán disfrutar máximo dos veces en el año, este beneficio solo aplica para los puentes festivos en los cuales, sea festivo el día lunes o viernes, el área no recibirá reemplazo en la ausencia, conforme a las necesidades de la gestión en el área, es facultad del líder limitar o suspender este beneficio, al utilizar este beneficio el servidor se debe comprometer a no impactar la productividad del área, el beneficio no es canjeable por remuneración, este beneficio no es acumulable con otro beneficio</p>	<p>150 puntos máximo 1 vez por semestre</p>
<p>Tarde de Bienestar</p>	<p>Consiste en recibir una tarde de integración con el equipo por cumplir con la programación de las vacaciones y disfrutar sus periodos completos.</p>	<p>Disfrutar de una (1) tarde de integración programada, reconociendo así la planificación del servidor y del área</p>	<p>Consiste en otorgar una tarde de integración para el equipo, por cumplir con la programación de las vacaciones y disfrutar sus periodos completos, este beneficio solo puede ser utilizado si el equipo cumple con la programación sin solicitar modificación, la tarde debe ser utilizada al finalizar las vacaciones de todos los servidores del equipo, el beneficio no es acumulable, el área no recibirá reemplazo en la ausencia, conforme a las necesidades de la gestión en el área, es facultad del líder limitar o suspender este beneficio, al utilizar este beneficio el servidor se debe comprometer a no impactar la productividad del área, el beneficio no es canjeable por remuneración, este beneficio no es acumulable con otro beneficio.</p>	<p>100 puntos una vez al año</p>

Comparte con los tuyos	Permite al servidor compensar tiempo de forma anticipada para disfrutar con tranquilidad en compañía de sus seres queridos.	Ofrecer al servidor la posibilidad de poder compartir con sus familiares o allegados.	Se podrá disfrutar máximo dos veces en el año, (una vez por semestre) este beneficio solo aplica para los días martes, miércoles o jueves en los cuales no sea festivo el día lunes o viernes, para compartir con sus familias de acuerdo a la Ley 1857 del 2017, artículo 3° parágrafo el área no recibirá reemplazo en la ausencia, conforme a las necesidades de la gestión en el área, es facultad del líder limitar o suspender este beneficio, al utilizar este beneficio el servidor se debe comprometer a no impactar la productividad del área, el beneficio no es canjeable por remuneración, este beneficio no es acumulable con otro beneficio.	150 puntos máximo 1 vez por semestre
------------------------	---	---	---	--------------------------------------

### CONDICIONES DE USO DE LOS PUNTOS

- El beneficio disfruta tu día, debe ser redimido en la fecha correspondiente al cumpleaños y en caso que esta recaiga en un día no laboral, este podrá disfrutarse el día hábil anterior o posterior a la fecha, previa concertación con el jefe inmediato.
- Los beneficios no son acumulables, no pueden disfrutarse de manera consecutiva.
- El área no recibirá reemplazo en la ausencia del servidor al tomar uno de los beneficios, razón por la cual, las funciones asignadas estén al día en el momento del disfrute y no afectar la prestación del servicio.
- El beneficio no es canjeable por remuneración económica.
- El disfrute de cualquiera de las modalidades del programa de los 1000 puntos debe contar con el compromiso de no afectar la productividad y la prestación del servicio de la dependencia.

- En el caso de la modalidad “Puente Largo”, podrá ser utilizado solo una (1) vez por semestre.
- En el caso de la modalidad “Comparte con los tuyos”, podrá ser utilizado solo una (1) vez por c semestre.

2) Valorando la buena actitud y atención al usuario interno:

Reconocer la buena actitud en la atención al usuario, expresada en valores y principios institucionales, en el ejercicio de las funciones de las dependencias, para ello se realizarán las siguientes, actividades:

- a) Establecer los protocolos institucionales para la adecuada comunicación y atención al usuario interno.
- b) Sensibilización a las diferentes áreas sobre los principios y protocolos para la comunicación interna y atención al usuario interno.
- c) Realizar seguimiento a través de diferentes estrategias comunicacionales que permitan verificar el cumplimiento de los principios y protocolos para la comunicación interna y atención al usuario interno.
- d) Jornada de fortalecimiento del desarrollo personal de aquellas dependencias donde los servidores han demostrado excelencia en la comunicación interna y atención al usuario interno.

3) Bienvenida navidad:

Con esta celebración se busca motivar a los servidores para vivir la época decembrina en familia, a través de la participación en la novena navideña y el compartir de un plato típico de la época.

4) Logrando el éxito:

Fortalecer aquellos aspectos que permitan impulsar un escenario favorable para aprender a gestionar la imagen personal y la capacidad de influir favorablemente en los demás, a través de mensajes que promuevan:

- Autoeficacia
- Proactividad
- Empatía y habilidades sociales
- Habilidades comunicativas,
- Autoestima,
- Motivación,
- Adaptabilidad y la orientación activa al cambio

La actividad se realizará teniendo en cuenta que se favorecerá un principio.

#### 5) Gestionando felicidad:

Se busca generar emociones positivas, las cuales cumplen un papel muy importante en el desarrollo del ser humano, ya que amplían los recursos intelectuales, físicos y sociales, haciéndolos más perdurables, y acrecentando las reservas a las que puede la persona recurrir cuando se presentan amenazas u oportunidades.

Se diseñada como espacio de reflexión que permite identificar asuntos relevantes de las emociones positivas, de las fortalezas y virtudes presentes en el quehacer humano.

#### 6.1.2. Área de Protección y Servicios Sociales

A través de esta área de intervención se atenderán las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia, con el fin de mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Para el desarrollo de varias de las actividades de esta área, se mantendrá una coordinación permanente la Caja de Compensación Familiar y las instituciones a las cuales están afiliados los funcionarios.

Las acciones que se promoverán en esta área, son:

1) Gestión de procesos de afiliación y trámites para la protección social

Gestionar los procesos de afiliación y trámites que suponen el acceso a éstos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la Universidad de Cundinamarca.

Así mismo, la Universidad de Cundinamarca buscará ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo en equipo, que promuevan la creatividad y el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Universidad mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales.

Estrategias:

- Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.
- Orientación sobre los servicios para los servidores, en el momento de su vinculación a la entidad.

- Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados.
- Coordinación y entrega de los carné y documentos de las diferentes prestadoras de servicios E.P.S., ARL, Fondo Nacional de Ahorro y Caja de Compensación Familiar.

## 2) Plan de seguros, planes complementarios de salud

Planes que se ofrecen a los servidores promoviendo la cultura de protección personal y familiar, se les propicia la facilidad de descuento a través de la nómina y la posibilidad de que el servidor amplíe la cobertura de asegurabilidad a su grupo familiar.

## 3) Actividades para la Promoción y Prevención de la Salud

Su objetivo es la realización actividades que permitan a los funcionarios espacios de esparcimiento y mejora en la calidad de su salud física y mental de los funcionarios. Se realizarán actividades de autocuidado y feria de servicios complementarios en salud con el apoyo del área de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## 4) Feria de Vivienda

El propósito es ofrecer información acerca de programas de vivienda a todos los funcionarios de la institución se realizarán ferias informativas acerca de oferta de vivienda, trámites de acceso a líneas de crédito y subsidio ofrecidos por las Cajas de Compensación Familiar y otras entidades.

## 5) Actividades recreo deportivas

El objetivo es realizar actividades orientadas a fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento y participación en actividades

deportivas mejorando el estado físico y mental de los funcionarios y su familia. Se realizarán: Torneos deportivos, acondicionamiento físico.

#### 6) Actividades Artísticas y Culturales

Tiene como finalidad estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios y su núcleo familiar primario, brindando espacios de esparcimiento, recreación, cultura e integración. Se realizarán exposiciones de arte.

### **7. PLAN DE INCENTIVOS**

Se busca reconocer y premiar al personal y a los equipos de trabajo que logren niveles de excelencia, exaltando así, el mérito al desempeño en el ejercicio de las funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento en la función misional de la Universidad de Cundinamarca.

#### 7.1. Incentivos por Desempeño Individual

Se otorgará incentivos por desempeño individual a personal administrativo siempre y cuando cumpla con las siguientes condiciones:

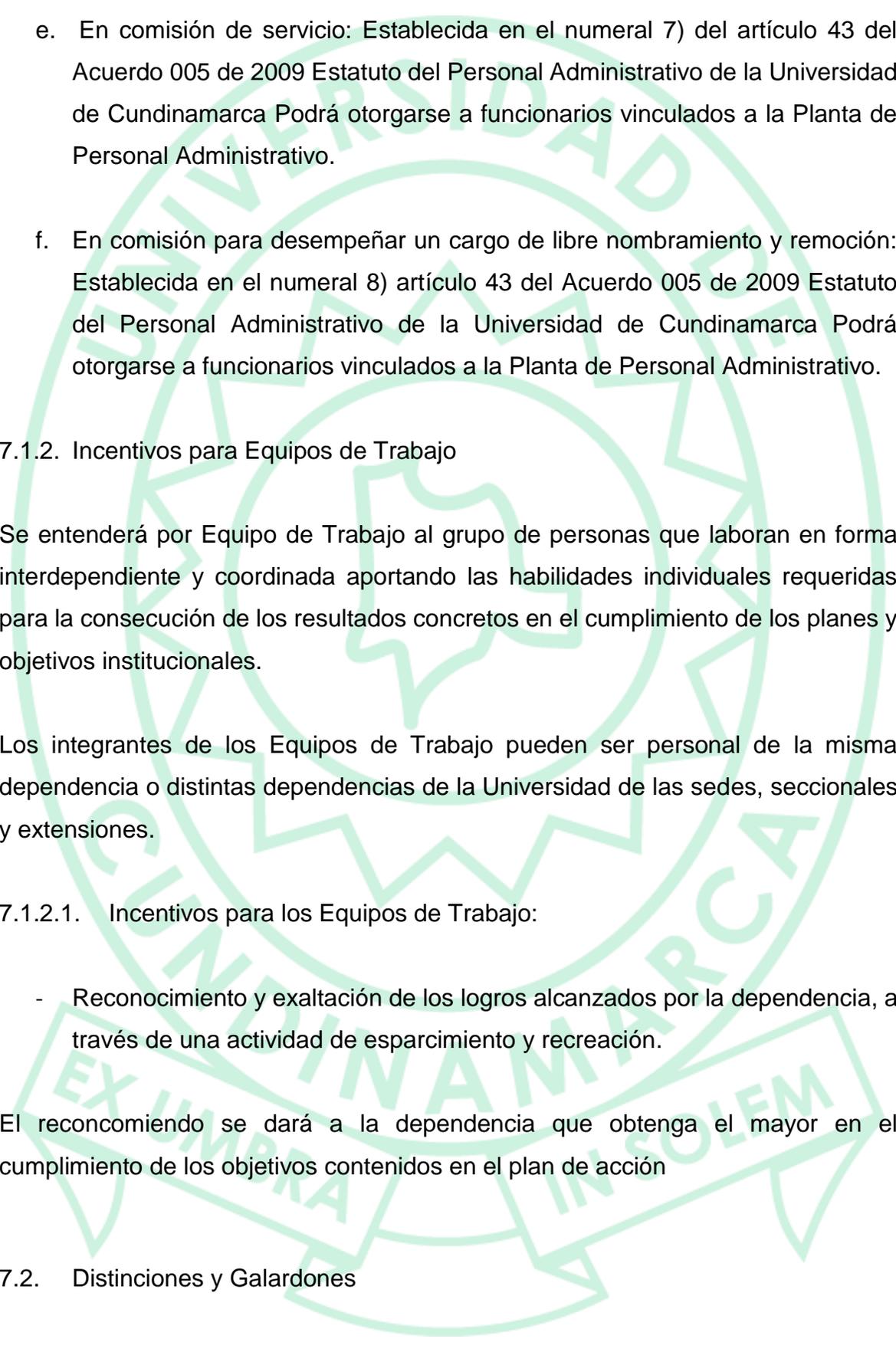
1. Tener más de dos (2) años consecutivos de servicio a la Universidad de Cundinamarca.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la postulación.
3. Acreditar nivel sobresaliente en las dos (2) últimas calificaciones anuales de desempeño, según lo establecido institucionalmente en el proceso respectivo y en los resultados de la supervisión técnica en los casos específicos.
4. Tener más de dos (2) años consecutivos de servicio a la Universidad de Cundinamarca.

5. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la postulación.
6. Acreditar nivel sobresaliente en las dos (2) últimas calificaciones anuales de desempeño, según lo establecido institucionalmente en el proceso respectivo y en los resultados de la supervisión técnica en los casos específicos.

#### 7.1.1. Tipos de Incentivos por Desempeño Individual

El Plan tiene en cuenta los siguientes incentivos, los cuales podrán ser seleccionados de acuerdo al interés de cada uno de los funcionarios con derecho:

- a. Estímulo educativo: se reconocerá conforme a lo establecido por el Consejo Superior y la normatividad aplicable, siempre y cuando esté directamente relacionado con las actividades propias del cargo y exista la disponibilidad presupuestal correspondiente.
- b. Apoyo para el pago de derechos a participar en cursos y seminarios: Este incentivo podrá otorgarse a funcionarios de carrera o libre nombramiento y remoción dando prelación a aquellos funcionarios con un alto desempeño cuando esté directamente relacionado con las actividades propias del cargo y exista la disponibilidad presupuestal correspondiente.
- c. Preferencia para orientar hora cátedra: Siempre y cuando cumpla con los criterios exigidos por la Universidad de Cundinamarca para la vinculación de profesores hora cátedra y bajo cumplimiento de las normas establecidas en la Ley 4 de 1992. Se aplica en el caso de Personal Administrativo.
- d. En permiso de estudio: Establecido en el numeral 5) del artículo 43 del Acuerdo 005 de 2009 Estatuto del Personal Administrativo de la Universidad de Cundinamarca Podrá otorgarse a funcionarios vinculados a la Planta de Personal Administrativo.

- 
- e. En comisión de servicio: Establecida en el numeral 7) del artículo 43 del Acuerdo 005 de 2009 Estatuto del Personal Administrativo de la Universidad de Cundinamarca Podrá otorgarse a funcionarios vinculados a la Planta de Personal Administrativo.
  - f. En comisión para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción: Establecida en el numeral 8) artículo 43 del Acuerdo 005 de 2009 Estatuto del Personal Administrativo de la Universidad de Cundinamarca Podrá otorgarse a funcionarios vinculados a la Planta de Personal Administrativo.

#### 7.1.2. Incentivos para Equipos de Trabajo

Se entenderá por Equipo de Trabajo al grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de los resultados concretos en el cumplimiento de los planes y objetivos institucionales.

Los integrantes de los Equipos de Trabajo pueden ser personal de la misma dependencia o distintas dependencias de la Universidad de las sedes, seccionales y extensiones.

##### 7.1.2.1. Incentivos para los Equipos de Trabajo:

- Reconocimiento y exaltación de los logros alcanzados por la dependencia, a través de una actividad de esparcimiento y recreación.

El reconocimiento se dará a la dependencia que obtenga el mayor en el cumplimiento de los objetivos contenidos en el plan de acción

#### 7.2. Distinciones y Galardones

Constituyen Distinciones y Galardones, los siguientes:

1. Felicitación verbal o escrita: Las felicitaciones escritas se otorgarán mediante memorando con copia a la hoja de vida.
2. Condecoraciones: Según lo establecido en el Plan de Incentivos.
3. Publicación de Trabajos Meritorios Deben ser de carácter institucional, que contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales y los demás establecido en el "Estatuto Docente".

## 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.

Con el fin de hacer seguimiento al desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos 2020 y al impacto de las medidas previstas en el presente plan, se elaborará un informe de ejecución anual, con corte a 31 de diciembre de 2019.

Para la evaluación del plan se utilizarán los siguientes indicadores:

NOMBRE			INDICADOR
Indicador	Nivel	de	(Número de acciones programadas a 29/03/2019 / Número de acciones ejecutadas a 31/12/2019).
Cobertura			Número de servidores participantes en las actividades del Sistema de Estímulos en el período / Número total de servidores inscritos o convocados a las actividades del Sistema de Estímulos en el período *100