



UDEC
UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

**“Universidad de Cundinamarca Translocal
Transmoderna”**

2021

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

El bienestar social laboral, enmarcado dentro de las políticas de Bienestar Institucional, dirige sus actividades al mejoramiento de la calidad de vida laboral, desarrollando y facilitando acciones que promuevan; climas y ambientes de trabajo armónicos; estilos de vida saludable y condiciones seguras de trabajo, todo esto permite a su vez la mitigación de riesgos psicosociales (comprendidos como aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico, emocional, cognitivo y conductual que son relacionadas con el estrés y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración), la satisfacción por parte del empleado y un mayor compromiso institucional. En este sentido se deben generar programas que permitan mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral a través de actividades relacionadas con para la preparación al cambio de estilo de vida, facilitando así su adaptación, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

La realización de las actividades de Bienestar Social Laboral se encuentra dirigida al personal administrativo y docente y hacia el fortalecimiento de la Universidad y del Plan Rectoral, con relación especial a los frentes: 4-BIENESTAR UNIVERSITARIO CONSTITUTIVO DE LA VIDA Y LA LIBERTAD y el frente 6-ORGANIZACIÓN UNIVERSITARIA INTELIGENTE CON ALMA Y CORAZÓN. Así como también se encuentran dirigidas al cumplimiento del Plan Estratégico de la Dirección de Talento Humano y al Plan de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia orientados a mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, además de elevar los niveles de satisfacción de este con la Universidad. Según el 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 se determina que el programa y las actividades de Bienestar Social

Laboral promoverán "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, para lo cual, la Rectoría de la Universidad de Cundinamarca adoptará Programas de Bienestar Laboral, enmarcados en las políticas de Bienestar Universitario". Este tipo de programas incluye por tanto también actividades de recreación y cultura que favorezcan la creatividad y el uso del tiempo libre del personal administrativo y docente en contextos diferentes a los directamente relacionados con su labor.

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.

Por último, el presente marco se construye bajo el marco de emergencia sanitaria por causa del Coronavirus COVID19 y en el cumplimiento de los lineamientos y medidas establecidas por los Ministerios de Salud y Protección Social, del Trabajo y de Educación y propendiendo por el Bienestar de la Comunidad Universitaria y de nuestros funcionarios.

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.

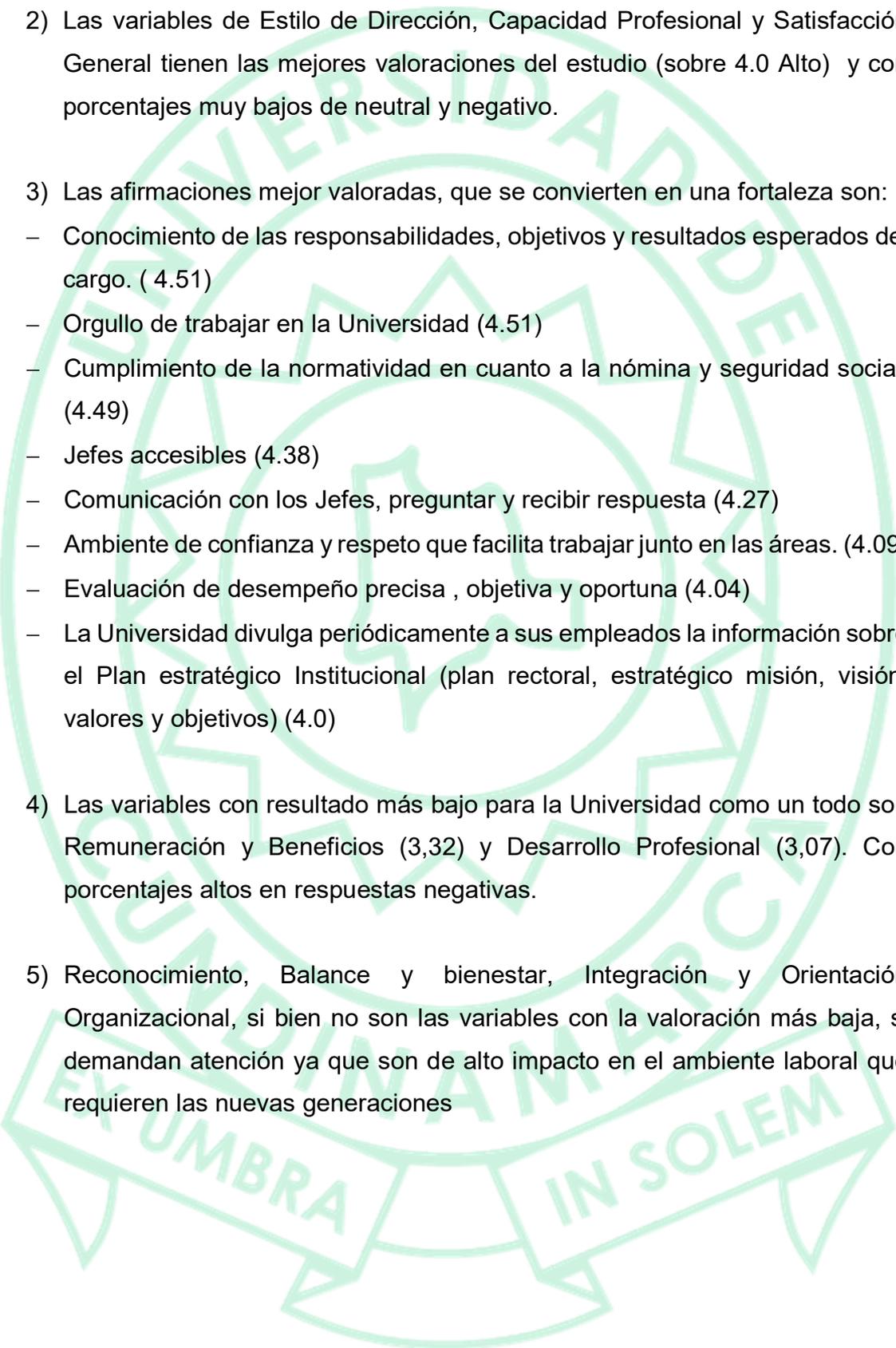
Incentivos: Estímulo que se ofrece a una persona, grupo o sector de la economía con el fin de elevar la producción y mejorar los rendimientos. Premio o gratificación que se le ofrece o entrega a una persona para que trabaje más o consiga un mejor resultado en una acción o en una actividad.

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

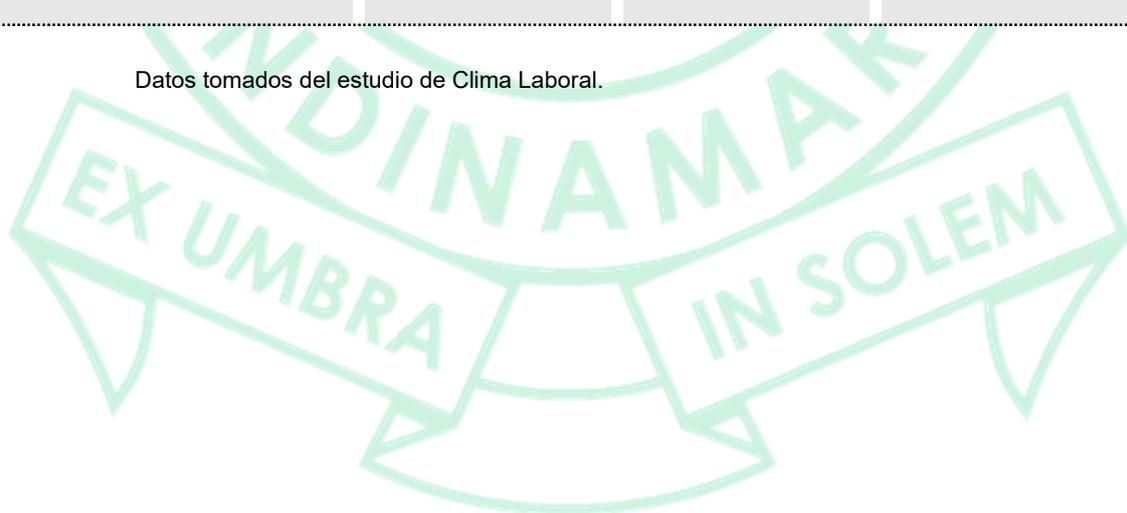
Como insumo para elaborar anualmente el programa de Bienestar e Incentivos, la evaluación de clima organizacional. La evaluación de clima organización se realiza cada dos años. En el mes de diciembre de 2019 se aplicó la encuesta virtual, en la cual participaron 605 servidores y arrojó los siguientes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

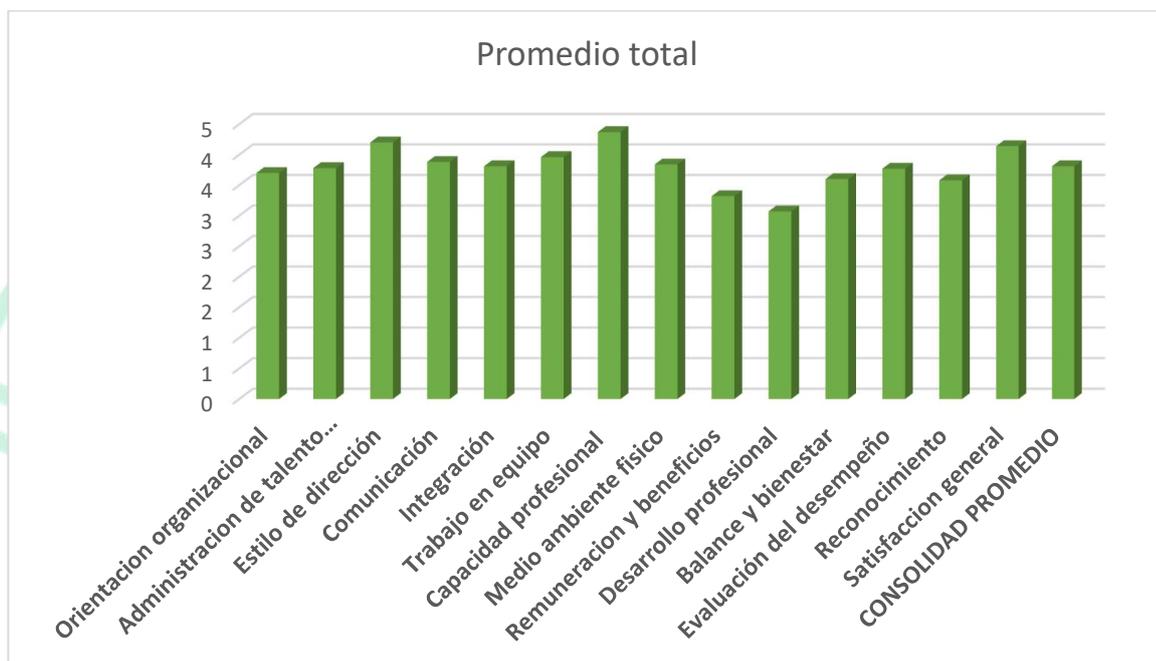
- 1) El resultado general de la Universidad de 3.81, se considera en valoración MEDIA, con porcentaje de calificación Neutral de 26.74% y sólo el 5.22% tiene una percepción Negativa. Lo que podría mostrar para ciertas variables que la intervención es de más divulgación, consistencia y confianza. Sin 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%	3.70
Administración del Talento Humano	66.31%	29.72%	3.78
Estilo de dirección	82.88%	13.90%	4.20
Comunicación	70.16%	26.49%	3.88
Integración	66.05%	31.02%	3.81
Trabajo en equipo	73.95%	23.72%	3.96
Capacidad profesional	90.01%	9.18%	4.37
Medio ambiente físico	68.09%	27.20%	3.84
Remuneración y beneficios	51.54%	36.01%	3.32
Desarrollo profesional	40.57%	44.91%	3.07
Balance y bienestar	60.60%	32.11%	3.60
Evaluación de desempeño	68.93%	24.32%	3.77
Reconocimiento	59.02%	32.30%	3,58
Satisfacción general	79.03%	19.29%	4.14

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 2021, 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 está área incluye:

6.1.1.1. Clima Laboral: A partir de los resultados obtenidos de la encuesta de clima laboral obtenidos de la vigencia, se abordaron durante la vigencia 2020 tres temas principales, a saber: Comunicación Interna, Servicio al Cliente Interno y Desarrollo Personal. Para el presente plan se proponen las siguientes acciones

- Medición de Clima Organizacional a través de encuesta, teniendo en cuenta las variables propuestas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Medición de Cultura Organizacional a través de metodología e instrumento adecuado, que permita determinar áreas a fortalecer por parte de la Universidad en este tema.
- Campaña de Fortalecimiento de Trabajo en Equipo a través de una serie de talleres lúdicos dirigido a las diferentes personas que trabajan en la Institución.

6.1.1.2. Programa de Pre-pensionados: Este programa está dirigido a los servidores que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, con el fin de repararlos 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. Durante la vigencia 2021 se continuará con el programa de preparación para el retiro planteado en el año inmediatamente anterior bajo las siguientes tres líneas propuestas:

1. Proyecto de vida y generación de hábitos de vida saludable.
 2. Aspectos legales de Régimen pensional.
 3. Generación de espacios de Recreación y Esparcimiento.
- 6.1.1.3. Estrategias de Salario Emocional: Esta metodología adquiere un valor mayor dentro del trabajo en casa pues busca motivar el sentido de pertenencia y fortalece la integración armónica entre las dimensiones personal y laboral de los servidores de la Universidad de Cundinamarca, así como de manera paralela fortalecer el compromiso generando así un valor agregado para el logro de resultados. En tal sentido las estrategias aquí planteadas se encuentran orientadas a mejorar el bienestar de nuestros colaboradores durante sus jornadas en casa.

En tal sentido se realizarán las siguientes actividades:

1) Cero reuniones:

Se encuentra dirigida a los directivos universitarios que se destaquen por rendimiento. La estrategia consiste en acceder de tomarse un día entero sin la obligación de asistir a las reuniones programadas para esa fecha. Este beneficio puede ser utilizado una vez por semestre, en concordancia con su jefe inmediato y teniendo en cuenta que su ausencia no afecte a la necesidad del servicio.

2) Gestionando la felicidad de nuestros gestores

Se encuentra dirigida al personal de nivel asistencial. Consiste en una jornada guiada para el mejoramiento de su calidad de vida a través de taller destinado para tal propósito.

3) El club amigo de alma y corazón:

A través de mensajes y estrategias de comunicación interna que propendan por la generación de 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.

4) 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.

5) Nuestros Valores en 7 días:

A través de ayudas virtuales, audiovisuales y piezas gráficas se busca fomentar escenarios favorables para aprender reconocer los valores que definen a la Comunidad de la Ucundinamarca y la capacidad de influir favorablemente en los demás, teniendo en cuenta nuestro ideario ético. Cada día de la semana elegida se realizará una campaña mediática sobre estos valores y principios que nos caracterizan.

6) Campaña de sensibilización en temas de inclusión

A través de charlas se busca sensibilizar a docentes y administrativos sobre la cultura de la inclusión trabajando temas como equidad, igualdad, diversidad, lenguaje inclusivo y a través del análisis de casos de éxito.

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.

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 a través del apoyo a actividades virtuales con Bienestar Universitario y programas académicos afines.

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 cursos de arte y cocina.

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

7.1.3 Incentivos para Directivos Universitarios

Conforme a la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos en este caso para los Directivos Universitarios, el superior jerárquico podrá determinar los incentivos a los que podrá acceder quienes concierten y cumplan con el cinco por ciento (5%) adicional en su gestión. Este 5% corresponde a un factor

adicional se otorga por el cumplimiento de más de lo esperado, y será acordado entre el gerente público y su superior jerárquico en su acuerdo de gestión.

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 2021 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 2021.

Para la evaluación del plan se utilizarán los siguientes indicadores:

NOMBRE			INDICADOR
Indicador	Nivel	de	(Número de acciones programadas / Número de acciones ejecutadas).
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



LUZ ETELEVINA LOZANO SOTO
Directora de Talento Humano