



UDEC
UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

**“Universidad de Cundinamarca Translocal
Transmoderna”**

2022

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
- 7.2. Incentivos Equipos de Trabajo
- 7.3. Incentivos para Directivos Universitarios
- 7.4. Distinciones y Galardones

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACION PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

INTRODUCCION

El plan de bienestar e incentivos está enfocado al mejoramiento de la calidad de vida laboral, generando espacios y acciones que promuevan; climas y ambientes de trabajo armónicos, estilos de vida saludable, condiciones seguras de trabajo, favoreciendo la sensación de satisfacción y bienestar de los empleados, a través de la exaltación y reconocimiento a la labor de quienes contribuyen o han contribuido al crecimiento institucional.

Para la vigencia 2022, se alineará el programa de bienestar social e incentivos con el de seguridad y salud en trabajo; enmarcado en los retos previstos en el Plan Rectoral “Universidad de Cundinamarca Traslocal Trasmoderna”, con relación especial a las frentes: 4-Bienestar Universitario Constitutivo de la Vida y la Libertad y el frente 6-Organización Universitaria Inteligente con Alma y Corazón, buscando con ello establecer unos ejes de intervención transversales que contribuyan en la generación al mejoramiento de la calidad de vida, maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores.

En tal sentido, se consideró como puntos determinantes y claves para la definición de este plan, los resultados y las recomendación obtenidos en la encuesta de medición de clima laboral y cultura organizacional realizada a final del año 2021, las actividades sugeridas desde el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, y el impacto salud física y mental generado por el confinamiento obligatorio, y el regreso a la nueva normalidad, para generar espacios que permitan “compartir a la distancia” y adecuar en la medida de lo posible, los planes de bienestar a la nueva realidad.

Lo anterior implica la reelaboración del proceso, aprovechando de la tecnología digital, para facilitar la implementación del programa de bienestar e incentivos, bajo

una cultura de la transformación digital y la analítica de datos, enmarcada el Modelo Educativo Digital Transmoderna (MEDIT), como aliado en los procesos de gestión del Talento Humano.

En este sentido se deben generar programas que permitan mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral a través de actividades relacionadas con 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.

Lo anterior, en busca de 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, sustentado en el sentido de pertenencia, la motivación, la salud física y mental de quienes hacen parte de la Universidad de Cundinamarca.

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

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la Universidad de Cundinamarca y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

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, se tuvo en cuenta la evaluación de clima y cultura organizacional, aplicada a través de encuesta virtual durante la vigencia 2021, en la cual participó una muestra de 383 servidores y la cual tuvo un nivel de confianza de 95% y un margen de error del 5%. A continuación, se presentan los resultados:

5.1. Resultados Generales

- En términos general hubo dificultad para lograr obtener una muestra lo suficiente amplia para alcanzar el nivel de confianza necesario por lo que fue necesario ampliar el plazo para la ejecución del cuestionario, lo que de inicio debe llevar a reflexionar en torno al nivel de motivación de los trabajadores para participar en este tipo de actividades que, además puede ser reflejo de algunos resultados obtenidos.

- Tampoco fue posible determinar la cultura deseable, esto, teniendo en cuenta que es la primera vez que se mide el constructo. Sin embargo, se puede percibir que desde la Universidad no se ha hecho una reflexión formal en torno a esto o al menos desde la planeación estratégica no parece haberse contemplado, por lo que resulta imperativo que cuando se establezcan los objetivos a desarrollar para 2022 se priorice la definición de una cultura deseable o la afirmación de la cultura hallada en el presente diagnóstico para establecer planes de acción de mantenimiento.

5.2. Resultados Clima Organizacional

Del informe entregado por Proveedor contratado para la medición y analítica de información se realizaron las siguientes observaciones:

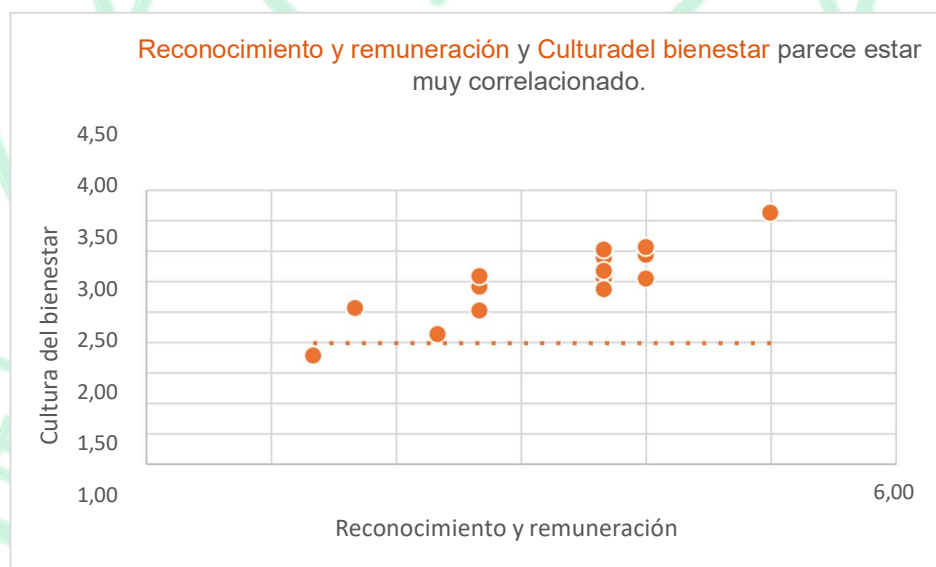
- El clima organizacional general se ubica en 4,1 lo que indica una percepción positiva, destacándose las variables satisfacción general, estilo de dirección y capacidad profesional.
- Las puntuaciones más bajas se dieron alrededor de la remuneración y beneficios con 3,6 y el reconocimiento con 3,5. En el entendido que se trata de una institución pública existen limitaciones para hacer revisiones y correcciones frente a la remuneración, pero si es posible implementar estrategias que mejoren la percepción frente a los beneficios y el reconocimiento. Así, es importante hacer una divulgación amplia de los planes y programas de bienestar resaltando los beneficios que la Universidad brinda a sus colaboradores y definiendo dentro del plan de bienestar acciones que abarquen las distintas esferas, personal, socioafectiva y ocupacional. Así mismo, desarrollar estrategias encaminadas a incrementar el salario emocional, en particular, hacia las dimensiones de motivación, autonomía y reconocimiento. En ese orden es clave, establecer políticas claras para el reconocimiento y desarrollo de carrera de los colaboradores, adaptar acciones sencillas como conmemoración de días especiales y convenios con aliados estratégicos.

- Frente a la percepción del clima por sedes, Bogotá y Chía puntuaron por encima de la media con 4,37 y Ubaté con 4,27 por lo que resultaría interesante modelar lo que se hace en estas sedes e indagar las causas de la baja percepción de Zipaquirá para establecer estrategias de mejoramiento en esta sede en particular.
- Los procesos que destacan con mayor calificación son Direccionamiento estratégico y Servicio al cliente mientras que Control disciplinario y Bienestar asignaron las calificaciones más bajas. A diferencia de lo que sucede en las sedes, donde la percepción del Clima Organización se puede explicar desde la interacción entre sus miembros, esto no ocurre igual entre procesos ya que los funcionarios de cada proceso están distribuidos en distintas sedes y no hay representación de todos los procesos en todas las sedes. Así, de direccionamiento estratégico solo respondieron cinco funcionarios que solo representan cuatro de las ocho sedes y no se cuenta con información de si este número es una muestra representativa de este proceso. Igualmente, de Bienestar Universitario solo se obtuvo datos de una muestra de seis funcionarios y de Control Disciplinario solo lo que podría ser una limitate para generalizar los resultados obtenidos.
- Respecto al clima organizacional en relación con el tipo de vinculación, los docentes de planta asignaron las calificaciones más bajas con 3,77 pero con una representación de apenas siete participantes de dos sedes, mientras que los docentes de cátedra asignaron la calificación más alta con 4,35 y 39 participantes. Los tipos de vinculación mejor representados fueron los administrativos con contrato a término fijo con 191 quienes calificaron con 4,13 y los docentes ocasionales con 4,07 y 99 participantes. Si bien, la distribución de los participantes por tipo de vinculación no permite hacer generalizaciones, si resulta interesante hacer una posterior correlación entre las dos variables teniendo en cuenta que la literatura ha relacionado el efecto del tipo de vinculación con la satisfacción laboral.
- En relación con al nivel de cargo, fueron los técnicos los que otorgaron menores puntajes con 3,77, calificación que puede ser muy representativa

del nivel del cargo teniendo en cuenta que participaron 70 funcionarios de todas las sedes, mientras que para el nivel asesor la calificación fue la más alta con 4,35, pero con apenas cinco participantes de dos sedes, por lo que los resultados no pueden generalizarse. En este sentido, es imperativo establecer acciones de mejora para para optimizar la perspectiva desde el punto de vista del nivel técnico.

5.3. Resultados Cultura Organizacional

- Respecto a la cultura organizacional se observaron calificaciones equitativas para todas las culturas, excepto para la cultura del bienestar con una calificación relativamente baja de 3,69 lo cual puede ser explicado por la relativa baja calificación en las variables reconocimiento y remuneración y beneficios del clima organizacional. Para probar esto, se buscó la correlación entre las dos variables en la sede Zipaquirá (por ser la sede que asignó la calificación más baja) encontrando una alta correlación como se puede observar en la gráfica 12.



- Se observó que la cultura con mayores calificaciones fue la cultura de valores organizacionales con 4,17, especialmente en las sedes de Bogotá y

Ubaté, por lo que se recomienda documentar los casos de éxito para poder generar estrategias de desarrollo de la cultura especialmente en Zipaquirá donde se obtuvo la calificación más baja.

- Teniendo en cuenta que las calificaciones más bajas se relacionan con la cultura del bienestar y que no se logró establecer una cultura deseable, será significativo que la alta dirección determine si se considera relevante o no el desarrollo de esta cultura, para lo cual resulta imperativo revisar las políticas relacionadas con las variables relacionadas de clima organizacional. Es necesario recalcar que, si bien se pueden desarrollar estrategias para la mejora del clima organizacional con relativa oportunidad de éxito, eso no ocurre de la misma forma con la cultura, ya que la cultura es la que es y la implementación de estrategias de transformación cultural son mucho más complejas y con un pronóstico de alcance más bajo. En otras palabras, de definirse una cultura distinta a la hallada en el diagnóstico se recomienda apuntar al cambio de perspectiva desde las variables de clima, para facilitar la implementación de la estrategia de transformación cultural y optimizar los recursos.
- No se perciben diferencias significativas en relación con las culturas por sede, excepto para Zipaquirá por las puntuaciones bajas. Del mismo modo, no hay diferencias significativas entre las culturas por proceso excepto para Control disciplinario por las puntuaciones bajas, lo que implicaría que para Zipaquirá y para Control disciplinario se requiere plantear estrategias de fortalecimiento de la cultura en caso en que la diagnosticada sea la deseable.

5.4. Sugerencias de intervención

Según los resultados obtenidos se plantearon las siguientes recomendaciones a tener en cuenta:

- Con relación a la Planeación estratégica. Hacer partícipes a todos los colaboradores en la construcción del plan estratégico u horizonte institucional, si bien los niveles de participación y toma de decisiones difiere entre niveles de cargo, grupos de interés, etc. cada miembro de la

Universidad debería sentir que aportó y que dicho aporte es valioso para el proceso.

- Con respecto a la Comunicación, se debe asegurar la comunicación vertical ascendente y la comunicación horizontal para que todos los colaboradores perciban que son escuchados y que lo que tiene que decir es valorado. A su vez la comunicación horizontal y directa previene que se generen “teléfonos rotos” o interpretaciones fallidas de lo que desde la alta dirección se quiere decir. Se recomienda el uso de estrategias virtuales, webinar flash, donde en charlas cortas donde se permita la interacción directa con el Rector se comunique y escuche la apreciación de los colaboradores
- Actividades de integración que favorezcan la interacción en situaciones distintas a las estrictamente laborales.
- Procurar migrar hacia una evaluación de desempeño por competencias de mínimo 180 grados que incluya otros evaluadores además del jefe directo para minimizar los errores del evaluador y la percepción de subjetividad en el proceso
- Establecer un plan de incentivos y de reconocimientos por el buen desempeño, claros y transparentes.
- Si bien los planes de carrera y los salarios están sujetos a lo establecido legalmente para la función pública, si es posible desarrollar políticas internas para el desarrollo individual, y para la gestión transparente, clara y pública de los salarios.

6. PLAN DE BIENESTAR

6.1. Áreas de Intervención

El Plan de Bienestar e Incentivos 2022, 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 e incentivos se enmarcará en 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 de la vigencia, se abordaron durante la vigencia 2022 tres temas principales, a saber: Comunicación Interna, Servicio al Cliente Interno y Desarrollo Personal. Para el presente plan se proponen las siguientes acciones:

- Actividad enfocada en el mejoramiento del Clima Laboral y la Cultura Laboral de nivel Técnico.
- Actividad enfocada en el mejoramiento de Clima laboral y la Cultura en Extensión Zipaquirá.
- Actividad de la sensibilización sobre el Cambio Organizacional.

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 2022 se continuará con el programa de preparación para el retiro planteado en el año inmediatamente anterior bajo las siguientes tres líneas propuestas:

- a. Proyecto de vida y generación de hábitos de vida saludable.
- b. Aspectos legales de Régimen pensional.
- c. 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:

- a. Reconocimiento a la Trayectoria Laboral
Se establecerá un reconocimiento por trayectoria laboral en la Institución y agradecimiento a los funcionarios universitarios que hayan cumplido 20 años o más al servicio de la Universidad.
- b. 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.

- c. 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.
- d. 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.
- e. 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:

a. 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.

b. 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.

c. 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.

d. 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.

e. 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.

f. Educación Formal

Propende por la alineación entre el desarrollo individual y el de la Institución, a través de un reconocimiento y apoyo económico para personal administrativo y

docente en programas de capacitación y formación, siguiendo lo dispuesto sobre el tema en la Resolución Rectoral 235 de 2012, y en concordancia con los lineamientos establecidos para la atención de las solicitudes por el Comité de Capacitación y Formación de la Universidad.



7. PLAN DE INCENTIVOS

A través de diferentes estrategias promovidas por el Comité de Incentivos, Reconocimientos y Galardones de la Universidad 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.

En ese sentido se tienen en cuenta los siguientes tipos de incentivos:

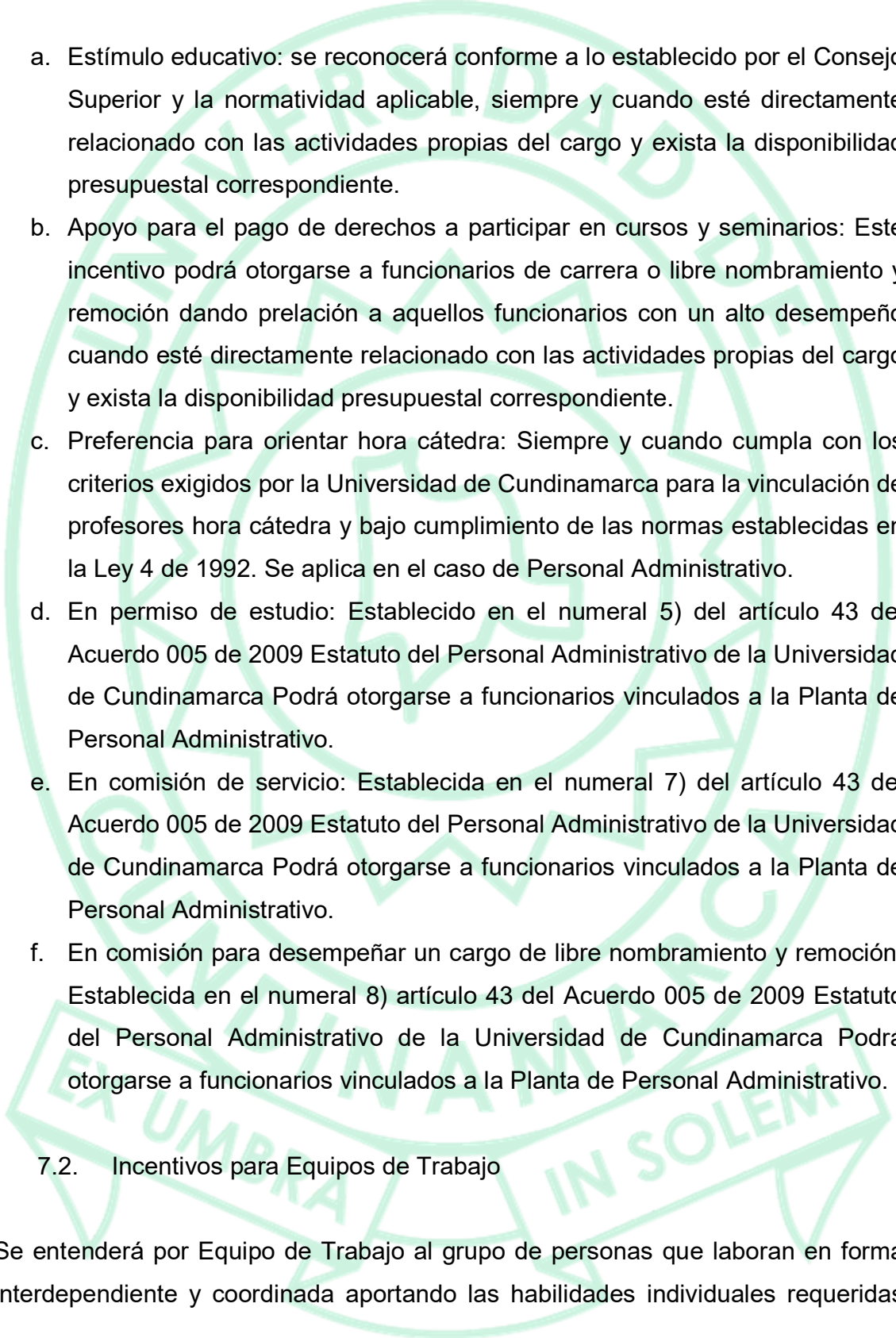
7.1. Incentivos por Desempeño Individual

Son aquellos incentivos otorgados 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. 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.

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.

7.2. 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.

Como incentivos para los Equipos de Trabajo se otorgará un Reconocimiento y exaltación de los logros alcanzados por la dependencia, a través de una actividad de esparcimiento y recreación. Dicho reconocimiento se dará a la dependencia que obtenga el mayor porcentaje en el cumplimiento de los objetivos contenidos en el plan de acción

7.3. 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.

7.4. 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 20212 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 2022.

Para la evaluación del plan se utilizarán los siguientes indicadores:

Estrategia	Objetivo Estratégico	Tipo de Indicador	Indicador
54. Ruta de la Felicidad, el bienestar y la Calidad del Talento Humano	Frente 6. Organización universitaria inteligente con alma y corazón	Cuantificable	(Número de acciones ejecutadas / Numero de acciones programadas) *100
54. Ruta de la Felicidad, el bienestar y la Calidad del Talento Humano	Frente 6. Organización universitaria inteligente con alma y corazón	Cuantificable	(Número de servidores participantes en las actividades de Sistema de Estímulos en el periodo / Número total de servidores inscritos o convocados a las actividades del Sistema de Estímulos en el Periodo) * 100


LUZ ETELEVINA LOZANO SOTO
Directora de Talento Humano

12.1.-14.