



UDEC
UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA

PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS

**“Universidad de Cundinamarca Translocal
Transmoderna”**

2023

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. Campañas Inclusión y No a la Discriminación
 - 6.1.1.4. 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

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 2023, 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 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 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.

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, el cual se formuló de acuerdo a las características detectadas en la encuesta de necesidades general realizada a los servidores de la Entidad y los resultados obtenidos en la evaluación de clima y cultura del año 2021.

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.
- Sensibilizar y formar sobre aspectos fundamentales para prevenir y evitar cualquier tipo y forma de discriminación, incluyendo la responsabilidad individual de sus colaboradores, líderes y partes interesada, así como Promover una cultura organizacional donde se fomenten las relaciones empáticas, inclusivas y de valores compartidos
- 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.

Equidad: Principio que fomenta la distribución justa de oportunidades a fin de que todas las personas tengan las mismas posibilidades de acceder a ellas y desarrollarse en igualdad de condiciones.

Diversidad: Variedad de características, experiencias y perspectivas que conforman la identidad de las personas y enriquecen a la Universidad.

Inclusión: Búsqueda por garantizar que todas las personas independientemente de su condición o situación particular puedan ejercer sus derechos y acceder a las mismas oportunidades, servicios que ofrece la Universidad.

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.

ETAPAS PARA LA IMPLEMENTACION DEL PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS

Teniendo en cuenta los lineamientos del plan nacional de bienestar, a partir de la formulación del plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2023, se llevará a cabo las siguientes etapas:

- **Evaluación y diagnóstico:** Durante esta etapa se evaluará la percepción de los servidores públicos hacia el programa de bienestar social, Estímulos e incentivos de la vigencia 2022, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, a partir del uso de herramientas de recolección de información, esto con el objetivo de proyectar mejoras para la vigencia 2023.
- **Diseño y formulación:** a partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se formularán las actividades para el plan de bienestar social e incentivos a implementar en la vigencia 2023.
- **Seguimiento y evaluación:** Durante esta etapa se identificará el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el plan de bienestar social e incentivos.

5. RESULTADO DE LA EVALUACION Y DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

5.1.1. RESULTADOS ENCUESTA VIRTUAL – 2021:

Clima Organizacional

- 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 la administración del Talento humano con 3,8, la remuneración y beneficios con 3,6 y el reconocimiento con 3,5.
- Por sedes, Bogotá y Chía puntuaron por encima de la media con 4,37 y

Ubaté con 4,27.

- 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.
- 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.
- El personal administrativo con contrato a término fijo calificó con 4,13 y los docentes ocasionales con 4,07.
- En relación con el nivel de cargo, fueron los técnicos los que otorgaron menores puntajes con 3,77, mientras que para el nivel asesor la calificación fue la más alta con 4,35.

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.
- 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.
- 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.

Se concluye 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 implementación de estrategias de transformación culturales

mucho más compleja y con un pronóstico de alcance más bajo.

De los resultados del diagnóstico realizado, se recomienda, tener en cuenta para intervención:

- Planeación estratégica: Hacer partícipe a todos los colaboradores en la construcción del plan estratégico u horizonte institucional.
- 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.
- 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

El Plan de Bienestar Social, se enmarcará en las áreas de protección y equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, alianzas interinstitucionales y transformación digital según lo establecido en la normatividad vigente.

6.1. AREAS DE INTERVENCIÓN PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS

6.1.1. CALIDAD DE VIDA

Se consideran acciones que conlleven a la adaptación laboral, considerando factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

Se busca implementar acciones que coadyuben a desarrollar el sentido de pertenencia y conexión con la Universidad de Cundinamarca, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.

6.1.1.1 CLIMA LABORAL

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 2023 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. CAMPAÑAS CON ENFOQUE INCLUSIVO Y PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

- Campaña relacionada con Enfoque de derechos, Interculturalidad, diversidad, Inclusión y Pertenencia, Calidad de Vida e Inclusión y el Rol docente, administrativo y líder en proceso de Inclusión.
- Campaña relacionada con el lenguaje Inclusivo: Qué es y dónde nace, Principales ventajas del lenguaje Inclusivo, qué NO es lenguaje inclusivo, Opiniones a favor y en contra del lenguaje inclusivo.
- Campañas para el Análisis de casos éxito en inclusión y no a la Discriminación dentro Empresas Privadas, Empresas Públicas y dentro de Universidades, precisando Tipos y formas de discriminación, definiciones fundamentales, principios, ejemplos de acciones afirmativas, además de ejemplos que puedan evidenciar comportamientos esperados y buenas prácticas.

6.1.1.4. FLEXIBILIDAD DE TIEMPO

- **Licencia de Paternidad:** Conceder un permiso remunerado de un día adicional a la licencia de paternidad otorgada por ley y una hora diaria hasta que el menor cumpla un mes de nacido.
- **Jornadas Laborales Comprimidas:** En eventos en los que se pueda ver afectada la movilidad (día sin carro, manifestaciones, entre otros) se realizará una jornada comprimida para que los funcionarios tengan acceso a la movilidad y lleguen seguros a casa.
- **Media Jornada Laboral:** En fechas especiales en las que los funcionarios compartan con su familia (día de las velitas, navidad y año nuevo), se les otorgará media jornada libre remunerada.
- **Tiempo Compensado:** En las fechas de semana santa, navidad y fin de año, se les dará la posibilidad a los funcionarios de reponer tiempo para que puedan disfrutar estas fechas en familia de acuerdo con lo estipulado por los direccionamientos de la entidad.

6.1.2. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

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 Mservicios y traslados.

EVENTOS DEPORTIVOS Y RECREACIONALES:

- **Acondicionamiento Físico:** Se garantizarán espacios en los cuales los funcionarios puedan desarrollar actividades deportivas que mejoren su estado físico y mental.
- **Participación en Liga deportiva:** Se apoyará la participación de los funcionarios en los espacios de integración para disfrutar con los compañeros en los diferentes eventos promovidos institucionalmente, con lo cual se busca promover el trabajo en equipo y la sana competencia.

EVENTOS ARTÍSTICOS Y CULTURALES:

- **Participación en eventos artísticos y culturales:** Esta actividad tendrá como propósito reconocer el trabajo de los colaboradores en pro de incentivar y motivar para alcanzar los objetivos del siguiente año y realizar el balance de la vigencia en materia de cumplimiento de metas y proyectos.

ENTORNO LABORAL SALUDABLE:

- **Jornada de hábitos saludables:** Realizar una actividad que propendan por la salud física y mental de los funcionarios.
- **Feria servicios complementarios en salud.**

- **Alimentación saludable:** Tienen como objetivo guiar a los funcionarios para que lleven un estilo de vida saludable sin restricciones, pero a la vez, que les permita sentirse bien consigo mismo.

OTRAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR PSICOFISICO:

- **Bienestar espiritual:** En este espacio se promoverán acciones para que los funcionarios compartan sus experiencias desde sus creencias espirituales.
- **Jornada laboral especial para mujeres embarazadas hora de lactancia materna:** Luego de finalizada la licencia de maternidad por ley, las funcionarias tendrán derecho a una hora de lactancia durante un mes adicional a los otorgados por la ley.
- **Día de la familia:** De acuerdo con la normatividad vigente se realizará dos actividades al año que garanticen la integración de la familia a través de un espacio libre disfrutando desde casa y/o de manera presencial en familia.
- **Reconocimiento y felicitación por matrimonio:** Se le reconocerá una asignación salarial a los funcionarios que contraigan nupcias de acuerdo con lo contenido en el Acuerdo 795 de 1975. Así mismo, se enviará una tarjeta de felicitación al funcionario.
- **Día Nacional del Servidor Público (27 de junio):** Jornada de Integración para fomentar el trabajo en equipo y los lazos entre las diferentes áreas que conforman la Universidad de Cundinamarca.
- **Conocimiento entorno a la Universidad de Cundinamarca:** Se buscará fomentar el trabajo en equipo y distintos valores del código autonómico.
- **Reconocimiento a servidores públicos según su profesión:** Este tiene como objetivo brindar un reconocimiento especial a los funcionarios en fechas especiales (día de la secretaria, día del servidor público, día del conductor, día del contador, día del administrador, entretros).

7. PLAN DE ESTIMULOS E 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.

7.2. 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.

7.2.1.1. 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

7.2.1.2. 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.

7.3. 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:

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