UDEC
UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA

PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS

“CAMPO MULTIDIMENSIONAL DE APRENDIZAJE (CMA) DE ALTA CALIDAD TRANSLOCAL, MAS ALLÁ DE LA UNIVERSIDAD TRADICIONAL”

2024

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 Plan de Bienestar e Incentivos de la Universidad de Cundinamarca, hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano y guarda relación con los lineamientos del plan estratégico institucional, se diseña con el propósito de impactar de manera positiva en los servidores en el marco de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), enmarcado en los retos previstos en el Plan Rectoral “campo multidimensional de aprendizaje (cma) de alta calidad translocal, mas allá de la universidad tradicional”, buscando contribuir a la generación al mejoramiento de la calidad de vida, maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores.

El Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2024, se enfoca 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 a exaltación y reconocimiento a la labor de quienes contribuyen o han contribuido al crecimiento institucional.

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, las actividades sugeridas desde el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, y se implementa bajo las premisas del Modelo Educativo Digital Transmoderna (MEDIT), en armonía con lo anterior se implementa aprovechando de la tecnología digital, bajo una cultura de la transformación digital y la analítica de datos.

En este sentido, se formula desde la perspectiva integral del ser humano y se enfoca en el desarrollo integral del ser humano, buscando mejorar la calidad de vida tanto

laboral como personal y familiar de sus servidores y 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.

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 fe formulado 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.

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 del desarrollo de estrategias integrales que fortalezcan el desempeño laboral y la cultura organizacional, por medio de actividades tales como espacios de aprendizaje, experiencias, esparcimiento e integración familiar; promoviendo así un entorno laboral para la vida y el conocimiento.

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 Titulo 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. 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 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.

5.1. RESULTADO DE LA EVALUACION Y DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

En el entendido de que el Clima Organizacional es una dimensión propia de la calidad de vida laboraly que esta se encuentra altamente relacionada con la motivación, productividad y desarrollo de los servidores, resulta una condición sine qua nom Medir el clima laboral con el propósito de establecer un panoramagenerel sobre aquellas áreas en donde la convivencia es favorable, pero también aquellas que requieren mejoramiento.

En ese sentido y dando cumplimiento a lo establecido por el Decreto 1083 de 2015, en lo señalado en el Artículo 2.2.10.7, “1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención”, la Universidad de Cundinamarca realizó durante la vigencia 2023, la medición de Clima Organizacional y eldiagnóstico de Cultura Organizacional, con una muestra de 380 para un nivel de confianza de 95% y un margen deerror del 5%.

Para el tema Clima Organizacional se tuvieron en cuenta las siguientes variables:

- ✓ Estrategia institucional
- ✓ Salud y seguridad en el trabajo
- ✓ Dirección
- ✓ Relacionamiento
- ✓ Gestión del cambio

Los Criterios tenidos en cuenta por variable, fueron:

Variable Estrategia Institucional

Criterios:

- Conocimiento de la estrategia
- Apropiación de la estrategia
- Valores institucionales
- Compromiso
- Compensación
- Desempeño
- Bienestar Laboral

Salud y Seguridad en el Trabajo

Criterios:

- Protocolos de Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el trabajo
- Autocuidado
- Herramientas de trabajo
- Modalidad de trabajo(Remoto, hibrido, presencial, virtual)
- Salud mental

Variable Dirección

Criterios:

- Liderazgo
- Desarrollo de equipo
- Comunicación

Variable Relacionamiento

Criterios:

- Empatía
- Trabajo Colaborativo
- Integración

–

Variable Gestión del Cambio

Criterios:

- Disposición para el cambio
- Innovación corporativa
- Adhesión del cambio

RESULTADOS POR VARIABLE

VARIABLES	*PROMEDIO*
Dirección	2,892
Estrategia institucional	3,124
Gestión del cambio	2,788
Relacionamiento	2,844
Salud y seguridad en el trabajo	3,032
Total	**2,987**

Resultados por Criterios

CRITERIOS	*PROMEDIO*
Compensación	2,343
Adhesión del cambio	2,528
Salud mental	2,541
Integración	2,560
Liderazgo	2,698
Bienestar Laboral	2,734
Innovación corporativa	2,815
Trabajo Colaborativo	2,972
Comunicación	2,977
Modalidad de trabajo(Remoto, hibrido, presencial, virtual)	2,979
Apropiación de la estrategia	2,989
Protocolos de Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el trabajo	2,990
Autocuidado	2,992
Valores institucionales	2,992
Empatía	2,998
Desarrollo de equipo	3,002
Conocimiento de la estrategia	3,003
Desempeño	3,010
Disposición para el cambio	3,020
Herramientas de trabajo	3,658
Compromiso	3,946
Sentido de pertenencia	3,977
Total	**2,987**

- (De las métricas de medición y analítica de información de la encuesta se determinaronlas siguientes acciones:

A Nivel General

1. Se deben priorizar la implementación de mecanismos y estrategias adoptadaspor la Universidad hacia la gestión cambio. Se establecen algunas de estas:

2. Se debe fortalecer la manera cómo se establecen y funcionan las relacionesde trabajo al interior de los equipos de trabajo. Se propone:

3. Generación de espacios que fomenten el liderazgo frente a las dinámicaslaborales promovidas por las diferentes áreas y procesos.

A Nivel Particular

1. Con relación a temas de compensación se proponen las siguientes acciones:

- Revisar la normatividad aplicable en temas de incentivos pecuniarios y nopecuniarios de personal administrativo.
- Implementar estrategias de salario emocional.

2. En temas de Adhesión al Cambio se proponen las siguientes acciones:

- Medición particular enfocadas a adaptación al cambio.
- Taller vivencial de adaptación al cambio.
- Articulación con Plan de Capacitación sobre Gestión del Cambio.

3. Con relación a Salud Mental:

- Generar espacios conjuntos entre SG-SST y Talento Humano.
- Generar estrategias de prevención relacionada con salud mental.
- Gestionar apoyo de la Caja de Compensación, EPS y ARL para intervenciónde esta variable.

4. Con relación a Integración:

- Diseñar actividades vivenciales de Trabajo en equipo interdisciplinario.
- Capacitación sobre trabajo en equipo entre áreas de diferentes procesos.
- Campañas de sensibilización general sobre el trabajo en equipo y la empatía.

5. Con relación a Liderazgo

- Generar estrategia de coaching para niveles directivos.

- Estables estrategias de empoderamiento para niveles ejecutivos.

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

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. BIENESTAR

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.

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.
- **Actividades de Atletismo:** Se realizarán entrenamientos enfocados a la práctica de atletismo. Igualmente se apoyará a los funcionarios para que participen en la carrera atlética institucional, previa solicitud.
- **Participación en torneos institucionales:** 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 ARTISTICOS Y CULTURALES:

- **Participación en** ventos 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.
- **Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad:** En este componente se pretende desarrollar talleres de capacitación en temáticas como pintura y arreglos navideños, generando otro aprendizaje que contribuya a la disminución de riesgo psicosocial.

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.

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.

OTRAS ACTIVIDES 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, entreotros).

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.

6.2. 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**.**

6.2.1. 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.

6.2.2. 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.

6.2.2.1. 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 concerten 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.

6.3. 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”.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.

Con el fin de hacer seguimiento al desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos 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 2024.

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 ETELVINA LOZANO SOTO
Directora de Talento Humano

12.1.-14.1